CONSEIL CONSULTATIF SUR LES PENSIONS DU SECTEUR PUBLIC

Observations et Opinions

concernant le rapport du Groupe d'étude

sur l'investissement des fonds de retraite

du secteur public

Présenté à Monsieur Murray Elston
Président
Conseil de gestion du gouvernement de l'Ontario
Juillet, 1988

Ontario

89-02256/

CONSEIL CONSULTATIF SUR LES PENSIONS DU SECTEUR PUBLIC

Observations et Opinions

concernant le rapport du Groupe d'étude

sur l'investissement des fonds de retraite

du secteur public

Présenté à Monsieur Murray Elston
Président
Conseil de gestion du gouvernement de l'Ontario
Juillet, 1988

Additonal copies of the Report, in English or French, may be purchased for $5.00 from:
Ontario Government Bookstore
880 Bay Street
Toronto, for personal shopping.
Telephone: (416) 965-2054. Out of town customers write to Publications Services Section, 5th Floor, 880 Bay Street, Toronto, Ontario, M7A 1N8. Telelphone (416) 965-6015. Toll-free long distance 1-800-268-7540; in Northwestern Ontario, 0-Zenith 67200.

©1988, Queen's Printer for Ontario

ISBN 0-7729-4420-2

On peut obtenir pour 5,00$ des exemplaires de ce rapport en français ou en anglais en faisant la demande à la Librairie du gouvernement de l'Ontario:
880, rue Bay, Toronto
Téléphone: (416) 965-2054. Pour les clients qui sont hors de Toronto, écrire à la:
Section des services des publications, 5e étage, 880 Rue Bay, Toronto, Ontario, M7A 1N8.
Téléphone (416) 965-6015. Interurbain sans frais 1-800-268-7540. Dans le Nord-Ouest de l'Ontario, 0-Zénith 67200

©1988, L'imprimeur de la Reine pour l'Ontario

ISBN 0-7729-4724-4

TABLE DE MATIÈRES

SOMMAIRE i

SECTION I - INTRODUCTION

Demande du ministre et réponse du Conseil consultatif 1
Mandat 1
Méthode du Conseil consultatif 1
Structure du rapport du Conseil consultatif 1
Principales conclusions 2

SECTION II - LE CADRE DES CONVENTIONS DE RETRAITE

Introduction 5

La convention de retraite

Aperçu du rapport Rowan 6
Observations des parties intéressées 6
Observations du Conseil consultatif 7

L'organisation des caisses retraite

Aperçu du rapport Rowan 14
Observations des parties intéressées 14
Observations du Conseil consultatif 15

La politique de placement

Aperçu du rapport Rowan 18
Observations des parties intéressées 18
Observations du Conseil consultatif 18

SECTION III - LES RECS. RELATIVES À CERTAINES CAISSES DE RETRAITE

Introduction 21

L'OMERS

Aperçu du régime/de la caisse 22
Aperçu du rapport Rowan 22
Observations des parties intéressées 22
Observations du Conseil consultatif 22

Les CAAT

Aperçu du régime/de la caisse 24
Aperçu du rapport Rowan 24
Observations des parties intéressées 24
Observations du Conseil consultatif 24

L'HYDRO

Aperçu du régime/de la caisse 26
Aperçu du rapport Rowan 26
Observations des parties intéressées 26
Observations du Conseil consultatif 26

Le HOOPP

Aperçu du régime/de la caisse 28
Aperçu du rapport Rowan 28
Observations des parties intéressées 28
Observations du Conseil consultatif 29

La CAT

Aperçu du régime/de la caisse 30
Aperçu du rapport Rowan 30
Observations des parties intéressées 30
Observations du Conseil consultatif 30

ANNEXES

Annexe A - Lettre du ministre 35
Annexe B - Mandat et composition du Conseil consultatif 36
Annexe C - Clarification de la convention de retraite 37
Annexe D - Tableaux récapitulatifs des recs. du rapport Rowan et de la position du Conseil consultatif 39
Annexe E - Liste des mémoires reçus 50
Annexe F - Tableaux récapitulatifs des mémoires 51

SOMMAIRE

Le président du Conseil de gestion du gouvernement de l'Ontario a demandé au Conseil consultatif sur les pensions du secteur public (le Conseil consultatif) d'examiner et de commenter le cadre des relations entre les employeurs et les employés du secteur public sur les questions reliées à la retraite, tel qu'il est décrit dans le rapport du Groupe d'étude sur l'investissement des fonds de retraite du secteur public (rapport Rowan). Le Conseil consultatif a également été prié de se prononcer sur les recommandations du rapport Rowan visant cinq caisses et régimes de retraite du secteur public :

Le Régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario OMERS;
la caisse de retraite des Collèges d'arts appliqués et de technologie CAAT;
la caisse de l'Ontario Hydro Hydro;
le Régime de retraite des hôpitaux de l'Ontario HOOPP;
la Caisse de retraite des membres et des employés de la Commission des accidents du travail CAT.

Le Conseil consultatif a procédé à son propre examen des recommandations et des conclusions du rapport Rowan, y compris en ce qui a trait à la logique et aux principes sous-jacents. Il a également reçu des témoignages de représentants des employeurs et des promoteurs ainsi que des employés en ce qui concerne les régimes mentionnés ci-dessus.

Dans le cadre de son examen, le Conseil consultatif en est venu à un certain nombre de conclusions qui ont eu une influence considérable sur sa façon de considérer les recommandations du rapport Rowan.

PRINCIPALES CONCLUSIONS

* Les principaux éléments de chacune des conventions de retraite du secteur public doivent être établis au moyen d'un processus de consultation quelconque, et par les parties intéressées. Le processus de consultation doit permettre la participation du plus grand nombre d'adhérents possible compte tenu des particularités de chacun des régimes.

* Le Conseil consultatif est d'accord avec la conclusion du rapport Rowan selon laquelle certains aspects des conventions de retraite du secteur public ne sont pas clairs et doivent être clarifiés, notamment en ce qui a trait aux droits et aux responsabilités des parties intéressées. Ce sont ces parties elles-mêmes qui sont le mieux placées pour procéder à cette clarification grâce à un processus de consultation mutuelle.

* La convention de retraite ne prévaut pas contre le texte du régime, mais constitue un instrument très utile pour la clarification et la communication des droits et des responsabilités des parties intéressées, particulièrement lorsque le texte contient des ambiguïtés ou des omissions. Toutefois, une trop grande partie de l'analyse des régimes particuliers effectuée dans le rapport Rowan applique de façon trop rigide le système de classification des conventions de retraite établi dans le cadre du rapport.

* Le Conseil consultatif croit qu'il doit donner sur le rapport Rowan un avis d'ordre général plutôt que lié aux régimes particuliers, en vertu du principe selon lequel ce sont les parties à une convention de retraite qui sont le mieux placées pour en établir les dispositions particulières.

* Le Conseil consultatif est d'accord avec le principe selon lequel les pensions doivent être prises en compte dans un contexte de rémunération globale, mais reconnaît que cette solution n'est pas toujours possible lorsque les salaires et les pensions sont déterminés séparément.

* Il y a un certain degré de partage des risques de placement dans toutes les conventions de retraite. Dans la plupart des cas, la prépondérance des risques de placement revient soit aux employeurs/promoteurs, soit aux employés. Dans le cadre des grands régimes du secteur public à prestations déterminées dont l'indexation est établie par contrat*, c'est l'employeur ou le promoteur qui assume la majorité des risques. Le partage des bénéfices liés à un bon rendement des placements devrait en principe refléter le degré de partage des risques liés à un faible rendement des placements. De même, la proportion de la représentation des employeurs et des employés au sein du comité d'établissement de la politique d'investissement devrait refléter le degré de partage des risques.

  Une minorité des membres du Conseil consultatif croit que le degré de partage des risques est difficile à déterminer dans la pratique et n'est donc pas utile pour déterminer la représentation au sein du comité de placement. Elle croit que les employeurs et les employés devraient y être représentés à part égale.

* Le Conseil consultatif convient que l'intérêt du contribuable est un aspect important des régimes du secteur public, mais tient à faire remarquer que l'intérêt du contribuable provincial est difficile à déterminer à l'égard de certains régimes qui ne sont pas financés à même les impôts prélevés par la province. Il existe des procédés permettant de s'assurer que l'intérêt du contribuable est pris en compte, mais ces procédés ne sont peut-être pas adéquats à cette fin et devraient être réévalués. Le Conseil consultatif fait remarquer que l'intérêt du contribuable en ce qui concerne les employeurs du secteur public (en tant que représentants du contribuable) est lié à l'éventail complet de leurs activités et services et non pas seulement au coût des pensions. Les employeurs du secteur public sont responsables de la façon dont ils équilibrent leurs divers éléments de coût en offrant un niveau de service satisfaisant.

* Le gouvernement devrait avoir pour priorité de formuler des principes et des directives sur les questions reliées aux pensions du secteur public et de les communiquer aux parties intéressées afin qu'elles puissent en tenir compte dès les premières étapes de la consultation. L'objectif est d'éliminer le besoin, ou tout au moins de réduire l'éventualité d'un veto de la part du gouvernement, une étape ultérieure du processus.

* En plus de fournir des principes et des directives aux parties engagées dans un processus de consultation, le gouvernement ne devrait intervenir dans les consultations qu'aux premières étapes de celles-ci, avant les échanges et la conclusion d'un accord.

POSITION DU CONSEIL CONSULTATIF SUR LE CADRE DU RAPPORT ROWAN
(Chapitres 3, 4 et 5)

1. Les employeurs du secteur public devraient discuter avec les employés de la façon dont il serait possible de clarifier le droit aux surplus et la responsabilité des déficits de la caisse de retraite, ainsi que leur mode d'utilisation, si le texte du régime n'est pas clair à cet égard. Il pourrait être utile aux régimes de recevoir des conseils sur le processus de clarification de l'utilisation des surplus tel qu'il est énoncé dans la Loi sur les régimes de retraite (Recommandation 3.1 du rapport Rowan).

2. Il devrait être laissé à la discrétion des employeurs et des employés de choisir ensemble et de mettre en oeuvre la convention de retraite qui correspond le mieux à leurs besoins (Recommandation 3.2 du rapport Rowan).

3. La modification des niveaux de prestation et des taux de cotisation des employés devrait faire l'objet d'un processus consultatif entre les employeurs et les employés, de préférence dans un contexte de rémunération globale lorsque c'est possible. La question de savoir si une telle décision doit être prise dans le cadre de négociations collectives (ou d'un autre processus de consultation) demande à être examinée séparément par les parties intéressées (Recommandation 3.3 du rapport Rowan).

*Les pensions des enseignants et des fonctionnaires sont indexées en fonction de l'inflation en vertu d'une loi.

4. Les adhérents aux régimes ont le droit de participer au processus de prise de décisions (Recommandation 4.1 du rapport Rowan).

5. En principe, il serait préférable que le conseil d'administration de la caisse constitue un organe distinct des employeurs et des employés, mais que ces deux groupes y soient représentés et jouent le rôle de fiduciaires (Recommandation 4.4 du rapport Rowan).

   Toutefois, le mode et le degré de représentation des adhérents aux régimes devraient être établis par les intéressés (Recommandations 4.2 et 4.3 du rapport Rowan).

6. Le réseau des caisses de retraite du secteur public de l'Ontario comprend déjà d'importantes caisses centralisées. Le gouvernement ne devrait pas centraliser davantage les caisses de retraite du secteur public de l'Ontario (Recommandation 4.5 du rapport Rowan).

7. Le gouvernement ne devrait pas avoir pour priorité d'encourager les petites caisses de retraite du secteur public à fondre leur actif à celui d'une plus grande caisse (Recommandation 4.6 du rapport Rowan).

8. Rien, dans le rapport Rowan, n'établit que le niveau de rendement des placements est supérieur selon qu'ils sont confiés à des gestionnaires internes ou externes; la décision de nommer l'un ou l'autre type de gestionnaires doit donc être laissée à la discrétion du conseil d'administration de chaque caisse (Recommandation 4.7 du rapport Rowan).

9. À la connaissance du Conseil consultatif, rien n'indique qu'il y ait lieu de prendre des mesures quant au niveau de rémunération des gestionnaires de placement internes des caisses de retraite du secteur public par rapport à celui de leurs homologues du secteur privé (Recommandation 4.8 du rapport Rowan).

10. Les responsabilités relatives au rendement des caisses de retraite devraient être clairement établies. Néanmoins, il n'existe pas à cet égard de procédé officiel valable dans tous les cas. Il revient à chaque caisse de mettre au point celui qui lui convient (Recommandation 5.1 du rapport Rowan).

11. Les caisses de retraite du secteur public devraient aller au-delà des exigences minimales de divulgation de l'information établies par la Loi sur les régimes de retraite en fournissant les renseignements pertinents aux adhérents du régime et au public (Recommandation 5.2 du rapport Rowan).

12. En principe, il est préférable que les caisses investissent sur le marché. Il pourra toutefois exister des cas dans lesquels il conviendra d'investir dans des créances publiques non marchandes, et ce genre de placements ne doit pas être interdit (Recommandation 5.3 du rapport Rowan).

13. Le gouvernement ne devrait pas inciter les caisses de retraite du secteur public à faire des placements qui ne soient pas dans l'intérêt de la caisse et de ses bénéficiaires, c'est-à-dire dont le rendement est faible, compte tenu du niveau de risque ou qui comportent trop de risques par rapport au taux de rendement. Toutefois, le conseil d'administration ne devrait pas être empêché de tenir compte de facteurs éthiques ou sociaux, pourvu que les critères financiers de base soient satisfaits (Recommandation 5.5 du rapport Rowan).

14. Si la limite de dix pour cent imposée sur les valeurs étrangères par la Loi de l'impôt sur le revenu du gouvernement fédéral devait être modifiée, son évaluation devrait prendre en compte tant les conséquences qui en découleraient pour les caisses de retraite que les répercussions qu'une telle modification aurait sur l'ensemble de l'économie. Ces répercussions économiques n'ont été étudiées ni par le rapport Rowan ni par le Conseil consultatif. Le Conseil consultatif ne se considère pas comme qualifié pour se prononcer à cet égard (Recommandation 5.6 du rapport Rowan).

POSITION DU CONSEIL CONSULTATIF SUR LES RECOMMANDATIONS DU RAPPORT ROWAN CONCERNANT CERTAINES CAISSES DÉTERMINÉES
(Chapitres 10, 11, 12 et 13)

15. Les arrangements actuels de l'OMERS fonctionnent bien et les parties intéressées sont satisfaites. Les intéressés devraient profiter de cette situation positive pour clarifier de quelle façon ils feront face à d'éventuelles situations à venir, concernant notamment le droit au surplus et la responsabilité des déficits, ainsi que les changements à apporter à la convention de retraite (Recommandations 10.1 et 10.2 du rapport Rowan).

16. Les parties visées par le régime de retraite des CAAT devraient clarifier leurs rôles et leurs responsabilités. Les collèges ne devraient pas être obligés de recourir à l'OMERS pour l'administration de leur régime et de leur caisse. On ne devrait toutefois apporter aucun changement au rapport contractuel entre l'OMERS et les CAAT avant que cette clarification n'ait eu lieu. Le régime et la caisse des CAAT sont suffisamment importants pour être gérés de façon indépendante si c'est ce que les collèges désirent (Recommandations 10.3, 10.4, 10.5 et 10.6 du rapport Rowan).

17. Il serait préférable que les caisses de retraite de l'Hydro, du HOOPP et de la CAT aient des conseils d'administration distincts, comportant une représentation des adhérents aux régimes. Toutefois, le mode et le degré de participation des employés aux prises de décisions en matière de placements devraient être établis par les parties intéressées de chaque régime (Recommandations 11.1, 12.3 et 13.1 du rapport Rowan).

18. Il n'est pas nécessaire que le régime de retraite de l'Hydro soit régi par une loi et des règlements, ni que les modifications du régime de l'Hydro établies par convention collective soient approuvées par le gouvernement (Recommandations 11.2 et 11.3 du rapport Rowan).

19. Le Conseil consultatif ne croit pas qu'il fasse partie de son mandat d'aider à déterminer de quelle façon les économies, résultant notamment d'une réduction des cotisations des employeurs à la caisse du HOOPP, devraient être utilisées (Recommandation 12.1 du rapport Rowan).

20. Le droit aux surplus du HOOPP, courants et à la résiliation, devrait être déterminé par les parties au régime du HOOPP. Si les employés ont un droit légal aux surplus à la résiliation du régime, ce droit ne devrait pas leur être ôté sans leur consentement (Recommandation 12.2 du rapport Rowan).

21. Les comptes et la politique de placement de la CAT doivent être clairement distincts en ce qui a trait à la caisse des accidents d'une part et à la caisse de retraite d'autre part. Il n'est toutefois pas nécessaire que soient nommés des gestionnaires de placement distincts pour chacune des caisses (Recommandations 13.1 et 13.2 du rapport Rowan).

22. Le processus d'approbation par le gouvernement des changements apportés aux régimes de retraite, notamment dans le cas de la CAT, est inutilement long et complexe. Le gouvernement devrait étudier la question en vue d'améliorer le processus (Recommandation 13.3 du rapport Rowan).

SECTION I - INTRODUCTION

DEMANDE DU MINISTRE ET RÉPONSE DU CONSEIL CONSULTATIF

Mandat

Le présent rapport du Conseil consultatif sur les caisses de retraite du secteur public (le Conseil consultatif) répond à une demande du président du Conseil de gestion du gouvernement de l'Ontario, formulée dans une lettre datée du 11 février 1988 (voir l'annexe A). Dans sa lettre, le ministre demandait au Conseil consultatif de lui faire part de son opinion et de ses recommandations sur plusieurs aspects du rapport du Groupe d'étude sur l'investissement des fonds de retraite du secteur public (rapport Rowan).

Le ministre a demandé au Conseil consultatif de lui faire part de ses observations sur les conclusions et les recommandations du rapport Rowan quant aux relations entre les employeurs et les employés du secteur public sur les questions reliées à la retraite. Cet aspect fait l'objet des chapitres 3, 4 et 5 du rapport Rowan.

Le ministre a également demandé l'avis du Conseil consultatif en ce qui a trait aux recommandations du rapport Rowan concernant le Régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario (OMERS), la caisse de l'Ontario Hydro (Hydro), le Régime de retraite des hôpitaux de l'Ontario (HOOPP) et le régime de retraite des membres et des employés de la Commission des accidents du travail (CAT). Ces régimes sont traités dans le chapitre 10 [lequel aborde également la question des rapports entre l'OMERS et le régime de retraite des Collèges d'arts appliqués et de technologie (CAAT)], et les chapitres 11, 12 et 13 du rapport Rowan.

Le ministre a avisé le Conseil consultatif du fait que le gouvernement avait mis sur pied un processus spécial de consultation sur l'indexation des régimes de retraite, dirigé par M. David Slater. Comme ces questions sont directement reliées aux régimes de retraite des enseignants et des fonctionnaires, l'étude des recommandations du rapport Rowan visant ces régimes n'a pas été assignée au Conseil consultatif.

Le ministre a demandé au Conseil consultatif de lui soumettre son rapport avant le 31 juillet 1988, soit en même temps que M. Slater.

La méthode du Conseil consultatif

Le Conseil consultatif a étudié en détail les conclusions et les recommandations du rapport Rowan, y compris en ce qui a trait à la logique et aux principes sur lesquels elles se fondent.

Afin de l'aider dans son étude, il a également sollicité le point de vue de représentants d'employeurs, de promoteurs ou d'administrateurs (désignés sous le nom de groupes d'employeurs) ainsi que d'employés (désignés sous le nom de groupes d'employés) adhérents aux régimes mentionnés ci-dessus (pour la liste des parties intéressées, voir l'annexe E). Les positions des personnes qui nous ont fait part de leurs observations sur les diverses recommandations sont résumées sous forme de tableau à l'annexe F.

Structure du rapport du Conseil consultatif

La structure du rapport du Conseil consultatif est décrite ci-dessous.

Le reste de la Section I énonce quelques-unes des principales conclusions du Conseil consultatif.

Dans la section II, on aborde la question du cadre des conventions de retraite établi dans les chapitres 3, 4 et 5 du rapport Rowan. Pour chacun de ces trois chapitres, on présente l'essentiel de l'approche du rapport Rowan. On résume ensuite les observations reçues des parties intéressées. On présente enfin les recommandations générales du Conseil consultatif, ainsi que son avis ou sa réaction à l'égard de chacune des recommandations du rapport Rowan.

La section III porte sur les chapitres 10, 11, 12 et 13 du rapport Rowan, qui contiennent les recommandations visant les régimes étudiés. Pour chacun des cinq régimes de retraite du secteur public traités dans ces chapitres, cette section contient une brève description du régime et de la caisse qui y est associée, ainsi qu'une vue d'ensemble des constatations et des recommandations du rapport Rowan. On passe ensuite à un résumé des observations éventuellement reçues des représentants des parties intéressées, pour conclure en présentant l'avis ou la réaction du Conseil consultatif à l'égard de chacune des recommandations du rapport Rowan visant le régime en cause.

Les annexes comprennent la lettre de demande du ministre, le mandat et la liste des membres du Conseil consultatif, une explication de la façon dont il est possible de procéder à la clarification des conventions de retraite, des tableaux récapitulatifs des conclusions et des recommandations du rapport Rowan et du rapport du Conseil consultatif, la liste des parties intéressées qui ont fourni leurs observations et des tableaux récapitulatifs de ces observations, en regard des recommandations sur lesquelles elles portent.

Le sommaire comporte les points clés des observations et de l'opinion du Conseil consultatif. Pour avoir une idée de l'ensemble, il convient de le replacer dans le contexte de la totalité du rapport.

PRINCIPALES CONCLUSIONS

Dans le cadre de son examen, le Conseil consultatif en est venu à un certain nombre de conclusions sur les questions abordées dans le rapport Rowan. Ces conclusions ont eu une influence considérable sur l'opinion que s'est faite le Conseil consultatif sur les recommandations du rapport Rowan.

Consultation

Le Conseil consultatif est d'avis que les principaux éléments des conventions de retraite du secteur public, dont notamment les niveaux de prestation et les taux de cotisation ainsi que la politique de placement, doivent être déterminés dans le cadre d'un processus de consultation, plutôt qu'unilatéralement par l'employeur ou le promoteur du régime. Quel que soit le type de régime, employeurs et employés y ont un intérêt commun et la participation de ces derniers à la prise de décisions est donc souhaitable et opportune dans tous les cas. Le degré et le mode de participation des employés et de leurs représentants doivent être établis séparément pour chaque régime, en fonction des dispositions particulières de ce dernier et des désirs des parties intéressées. Le processus de consultation doit permettre la participation du plus grand nombre d'adhérents au régime possible compte tenu des particularités de chacun des régimes.

Clarification

Il est fort souhaitable que tous les éléments des conventions de retraite soient clairs et parfaitement compris par les parties intéressées. Ce n'est actuellement le cas que de peu, sinon d'aucun, des régimes de retraite du secteur public (voir également l'annexe C). Il faudrait accorder une importante priorité à la clarification de ces dispositions afin que les droits et les responsabilités de chacune des parties soient nettement définis. La meilleure façon de procéder à cette clarification consiste à mettre en oeuvre un processus de consultation entre les parties intéressées.

Le Conseil consultatif reconnaît qu'il n'est pas toujours opportun de préciser tous les aspects d'une convention de retraite dans le texte du régime (par exemple les paiements d'indexation). Il pourrait néanmoins être utile d'établir de quelle façon ces aspects non déterminés de la convention seraient pris en compte en cas de changements de la situation.

La convention de retraite

La convention de retraite ne prévaut pas contre le texte du régime, mais constitue un instrument très utile pour la clarification et la communication des droits et des responsabilités des parties intéressées, particulièrement lorsque le texte du régime contient des ambiguïtés ou des omissions, par exemple si les mesures ad hoc déjà adoptées sont devenues prévisibles au point que les adhérents au régime et les promoteurs peuvent légitimement s'attendre à ce qu'elles continuent d'être appliquées comme par le passé à moins de changement radical de la situation. La convention de retraite est utile non seulement pour faire face aux situations actuelles, mais également pour prévoir les mesures à adopter face aux situations susceptibles de se présenter dans l'avenir.

Le Conseil consultatif est toutefois d'avis qu'une trop grande partie de l'analyse des régimes particuliers effectuée dans le rapport Rowan applique de façon trop rigide le système de classification des conventions de retraite établi dans le cadre du rapport.

Avis d'ordre général

Le Conseil consultatif croit qu'il doit donner un avis d'ordre général plutôt que lié aux régimes particuliers, en vertu du principe selon lequel ce sont les parties à une convention de retraite qui sont le mieux placées pour en établir les dispositions particulières.

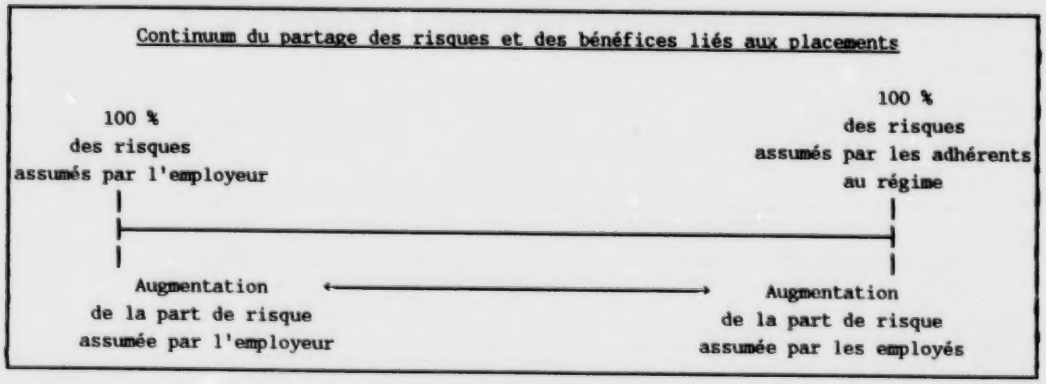
La rémunération globale

Le Conseil consultatif est d'accord avec le principe selon lequel les pensions doivent être prises en compte dans un contexte de rémunération globale, mais reconnaît que cette solution n'est pas toujours possible lorsque les salaires et les pensions sont déterminés séparément.

Partage des risques et des bénéfices

Quel que soit le type de convention de retraite, il y a dans tous les cas un certain degré de partage des risques liés aux placements. Même dans le cas des grands régimes du secteur public à prestations déterminées dont l'indexation est établie par contrat et dont les prestations sont garanties par l'employeur, les adhérents au régime partagent le risque lié à l'absence de garantie des prestations ou celui que les taux de cotisation soient haussés ou que les prestations futures soient réduites en raison d'un mauvais rendement des placements. En outre, lorsque l'employeur paie le coût initial d'éventuels mauvais placements en versant des cotisations plus élevées, ce coût supplémentaire risque d'être transféré aux employés lors de décisions ultérieures concernant l'ensemble de leurs avantages sociaux.

Ce partage des risques liés aux placements peut être représenté par un continuum, comme dans la figure ci-dessous, où la totalité des risques est assumée par les employeurs à l'une des extrémités, et par les employés à l'autre.



Les conventions de retraite réelles occupent différents points sur ce continuum, suivant le degré de partage des risques entre l'employeur et les employés. Bien qu'il y ait une forme de partage des risques dans toutes les conventions de retraite, il arrive le plus souvent que soit les employeurs ou les promoteurs, soit les employés, en assument la majeure partie. Dans les grands régimes à prestations déterminées du secteur public assortis d'une clause d'indexation, c'est l'employeur ou le promoteur qui assume la majeure partie des risques.

En principe, le partage des bénéfices liés à un bon rendement des placements devrait refléter le degré de partage des risques liés à un faible rendement des placements. De même, la proportion de la représentation des employeurs et des employés au sein du comité d'établissement de la politique d'investissement devrait refléter le degré de partage des risques liés aux placements.

Une minorité des membres du Conseil consultatif croit que le degré de partage des risques est difficile à déterminer dans la pratique et n'est donc pas utile pour déterminer la représentation au sein du comité de placement. Elle croit que les employeurs et les employés devraient y être représentés à part égale.

L'intérêt du contribuable

Le Conseil consultatif convient que l'intérêt du contribuable est un aspect important des régimes du secteur public, en quelque sorte analogue à l'intérêt de l'actionnaire des régimes de retraite du secteur privé. Il tient toutefois à faire remarquer que l'intérêt du contribuable provincial est difficile à déterminer à l'égard de certains régimes qui ne sont pas financés à même les impôts prélevés par la province. Par exemple, les cotisations de l'employeur du régime de l'Hydro proviennent des revenus de la vente d'électricité.

Dans le cas de tous les régimes du secteur public examinés, à l'exception du HOOPP, il existe des processus d'approbation permettant de s'assurer que l'intérêt du contribuable est pris en compte, mais ces processus ne sont peut-être pas adéquats à cette fin et devraient être réévalués.

Le Conseil consultatif fait remarquer que l'intérêt du contribuable, en ce qui concerne les employeurs du secteur public (en tant que représentants du contribuable) est lié à l'éventail complet de leurs activités et services et non pas seulement au coût des pensions. Les employeurs du secteur public sont responsables de la façon dont ils équilibrent leurs divers éléments de coût en offrant un niveau de service satisfaisant.

Principes et directives

Le gouvernement devrait avoir pour priorité de formuler des principes et des directives sur les questions reliées aux pensions du secteur public et de les communiquer aux parties intéressées afin qu'elles puissent en tenir compte dès les premières étapes de la consultation. L'objectif est d'éliminer, ou tout au moins de réduire, l'éventualité que le gouvernement n'oppose son veto à une étape ultérieure du processus d'approbation.

Les présentes conclusions du Conseil consultatif peuvent servir de point de départ à la formulation de tels principes et directives.

Approbations du gouvernement

En plus de fournir des principes et des directives aux parties intéressées, le gouvernement ne devrait intervenir dans les consultations effectuées en rapport avec un régime particulier qu'aux premières étapes de celles-ci, avant les échanges et la conclusion des accords.

SECTION II - LE CADRE DES CONVENTIONS DE RETRAITE

INTRODUCTION

Les chapitres 3, 4 et 5 du rapport Rowan établissent le cadre à partir duquel le Groupe d'étude a examiné les placements des régimes de retraite du secteur public et a formulé ses conclusions et recommandations à leur égard. Le rapport est axé sur la question des placements des régimes de retraite du secteur public, mais aborde également d'autres aspects de la convention de retraite, dont notamment les prestations des adhérents aux régimes.

Le chapitre 3, intitulé "La convention de retraite", est important dans la mesure où il établit le cadre général de l'étude. Bien qu'il ne contienne que trois recommandations, il comprend plusieurs constatations essentielles qui font partie intégrante du cadre établi. Afin de pouvoir tenir compte de tous les éléments pertinents des recommandations du rapport Rowan, le Conseil consultatif s'est attardé plus longuement sur le chapitre 3 que sur les autres chapitres, ainsi qu'en témoignent la longueur du résumé et le nombre des recommandations. La plupart des principales conclusions du Conseil consultatif sont tirées de discussions portant sur le contenu de ce chapitre.

Les chapitres 4 et 5 du rapport Rowan portent respectivement sur "L'organisation des caisses de retraite" et "La politique de placement", et touchent plus directement la question des placements des caisses de retraite. Le chapitre 4 porte sur l'organisation et la gestion des placements des caisses de retraite du secteur public; l'expression "administrateurs de la caisse de retraite" y est introduite afin de désigner les personnes responsables de la caisse. Le chapitre 5 du rapport porte sur la question de savoir où, comment et dans l'intérêt de qui les fonds doivent être investis.

LA CONVENTION DE RETRAITE

Aperçu du rapport Rowan

Le concept clé du chapitre 3 du rapport Rowan, et de l'ensemble de ce dernier, est celui de "convention de retraite", laquelle est définie comme étant la déclaration de l'engagement de retraite d'un employeur et les moyens par lesquels un tel engagement sera respecté.

Il existe plusieurs types de conventions de retraite, depuis les prestations déterminées, où l'employeur ou le promoteur du régime assume la majorité des risques liés aux placements, jusqu'aux cotisations déterminées, où ce sont les employés qui assument la majorité des risques. Le rapport Rowan considère les principaux régimes de retraite du secteur public comme des régimes à prestations déterminées, auxquels cotisent tant l'employeur que les employés.

Le rapport Rowan se fonde sur la prémisse selon laquelle la partie qui assume les risques liés aux placements doit également bénéficier des surplus qui en découlent. C'est également cette partie, selon le rapport, qui devrait contrôler les prises de décisions relatives à la caisse de retraite - bien qu'il doive y avoir une participation de l'autre partie, dans la mesure où l'une et l'autre ont une intérêt dans la sécurité de la caisse.

Le rapport considère qu'une convention de retraite comporte huit éléments : les critères d'adhésion, la politique de prestation, la politique de capitalisation, le droit aux surplus et la responsabilité des déficits, l'organisation et le contrôle de la caisse de retraite, la politique de placement, l'administration du régime et les changements apportés à la convention de retraite.

Le rapport établit une distinction entre la convention de retraite officielle, telle qu'elle est énoncée dans le texte du régime, et la convention de retraite officieuse, qui découle des pratiques antérieures, des attentes implicites des parties et de la conception que les parties se font du régime.

Lorsque la convention de retraite officielle n'est pas explicite à propos de tous les aspects du régime, le rapport Rowan considère qu'il peut en découler des malentendus concernant la nature de la convention et des désaccords profonds quant à ce qu'est la convention et à ce qu'elle devrait être. Pour cette raison, la convention de retraite doit être clarifiée.

Le rapport Rowan souligne que les malentendus et les désaccords sont choses fréquentes en ce qui a trait au droit aux surplus et à la responsabilité des déficits. L'utilisation des surplus constitue un élément important de la convention de retraite dans la mesure où l'établissement du droit aux surplus permet de répondre à la question fondamentale de savoir dans l'intérêt de qui se font les placements de la caisse de retraite. Comme le rendement des placements peut donner lieu à un surplus (ou à un déficit), il existe un lien direct entre les placements de la caisse de retraite et la question du droit aux surplus (ou de la responsabilité des déficits).

Le rapport constate que le gouvernement joue, à des degrés divers, à l'égard de l'ensemble des régimes de retraite du secteur public, sept rôles principaux qui peuvent parfois entrer en conflit les uns avec les autres. (Voir également l'annexe D.)

De tous les intéressés relativement à l'investissement des caisses du secteur public, le rapport Rowan considère le contribuable et l'adhérent au régime comme étant les seuls commettants. Tous les autres représentent un groupe ou un autre. Comme les employeurs du secteur public sont les représentants du contribuable, ce dernier, tout comme l'adhérent au régime, a un intérêt dans les placements des caisses de retraite du secteur public.

Observations des parties intéressées

Les représentants des employés qui ont réagi au rapport Rowan ont généralement manifesté leur insatisfaction quant au cadre de la convention de retraite. Ils le considèrent comme un modèle erroné. Ils sont d'avis que le fait que les vraies conventions de retraite ne correspondent pas au modèle idéal établi par le rapport Rowan constitue une erreur imputable au modèle et non à la réalité. Tous les groupes d'employés ont déclaré que les surplus appartiennent aux adhérents aux

régimes, qu'ils soient ou non d'accord avec la recommandation du rapport Rowan visant à clarifier la question du droit aux surplus et le principe sous-jacent à la convention de retraite.

Les groupes d'employés acceptent le principe de la recommandation du rapport Rowan selon laquelle les niveaux de prestation devraient être négociés dans un contexte de rémunération globale. Ils ont toutefois souligné que les pensions doivent être négociables. Le SCFP s'est dit particulièrement déçu de constater qu'en dépit du fait que le rapport Rowan mentionne qu'il est difficile de s'assurer que les employeurs ne transfèrent pas l'augmentation du coût du régime de retraite aux employés dans le cadre de décisions ultérieures relatives aux salaires, il n'en tient pas compte dans ses recommandations, non plus que du risque économique qu'assument éventuellement déjà les employés.

Les employeurs, les promoteurs et les administrateurs des régimes*, pour leur part, appuient tous la notion de "convention de retraite" établie par le rapport Rowan et considèrent qu'elle peut s'avérer utile pour la question du droit aux surplus. Bien que la plupart des groupes d'employeurs croient que les surplus appartiennent à l'employeur, l'OMERS a demandé que le gouvernement fournisse dans la documentation des régimes des directives concernant le processus de clarification du droit aux surplus, ainsi que le suggère le rapport Rowan. En outre, les groupes d'employeurs appuient la recommandation du rapport Rowan selon laquelle les employeurs devraient être prêts à discuter des changements éventuels à apporter à la convention de retraite si les employés en manifestent le désir. En général, les employeurs croient qu'il existe actuellement des mécanismes permettant d'apporter les changements souhaités.

Les employeurs voient d'un oeil favorable l'idée de négocier les pensions dans un contexte de rémunération globale. Ils ont fait remarquer que cela pourrait être difficile dans les cas où il y avait plus d'un employeur, sans toutefois être impossible. Certaines conséquences ont été mentionnées, dont notamment le fait que le processus d'arbitrage pourrait donner lieu à des bénéfices susceptibles d'avoir des incidences sur la caisse et enlever au fiduciaire de la caisse une partie de son contrôle. De même, il faudrait peut-être penser à établir des régimes distincts pour les employés régis par une convention collective et ceux qui ne le sont pas, afin de protéger les intérêts des deux parties.

La plupart des groupes d'employés n'approuvent pas la constatation du rapport Rowan selon laquelle l'intérêt du contribuable n'est pas suffisamment respecté. Ils considèrent que l'intérêt du contribuable a toujours été pris en compte. Le SCFP a contesté la conclusion du rapport Rowan voulant que la réduction des cotisations de l'employeur puisse compenser les coûts assumés par le contribuable. Aucune étude n'a été effectuée qui puisse confirmer ce point de vue. Les employés sont d'avis que l'intérêt du contribuable est mieux respecté lorsque les hausses de prestations sont payées à même les surplus plutôt qu'au moyen d'une augmentation des cotisations de l'employeur. (Voir également l'annexe F.)

*Désignés dans le présent document par l'expression "groupes d'employeurs".

Observations du conseil consultatif

Observations générales

Le Conseil consultatif croit que la clarification de l'engagement relatif à la retraite est importante, et appuie dans cette optique la notion de convention de retraite. Le Conseil consultatif interprète la notion de convention de retraite comme étant la communication et la clarification de tous les aspects des dispositions du régime de retraite au moyen de la participation de toutes les parties intéressées à l'engagement ou à la "convention" de retraite. Bien que la convention de retraite ne prévale pas contre le texte du régime, la clarification ne peut à long terme que protéger les intérêts de toutes les parties intéressées et mener à de meilleures relations entre les employeurs et les employés sur les questions relatives à la retraite.

Le Conseil consultatif à l'exception de l'un de ses membres n'approuve pas sans restrictions la prémisse du rapport Rowan selon laquelle le risque est presque entièrement assumé par l'employeur dans le cadre de tous les régimes à prestations déterminées. Le Conseil consultatif partage le point de vue de nombreuses parties intéressées qui lui ont fait part de leurs observations sur le

rapport Rowan et selon lesquelles il y a une part de partage des risques, explicite ou implicite, entre toutes les parties, dans tous les types de régimes de retraite. Il est probable que l'employeur assume la majeure partie des risques dans le cadre d'un régime de retraite à prestations déterminées (surtout si les prestations sont indexées par contrat), et que les employés en assument la majorité dans le cadre d'un régime à cotisations déterminées. Néanmoins, la plupart des intéressés s'entendent pour dire qu'une certaine part des risques liés aux placements est toujours partagée. Personne ne peut cependant établir avec exactitude le niveau de partage des risques, c'est-à-dire la place qu'occupe le régime sur le continuum du partage des risques et des bénéfices (voir la page 3) et il est difficile d'obtenir des données quantifiables à ce sujet.

Le Conseil consultatif constate que les risques et les bénéfices ne sont pas seulement transférables entre l'employeur et les adhérents aux régimes, mais également entre les adhérents eux-mêmes et le groupe des employés dans son ensemble. Par exemple, dans un régime à cotisations déterminées, le risque de ne pas obtenir une pension adéquate est assumé par les employés, tandis que dans un régime à prestations déterminées les risques sont diversement partagés entre, par exemple, les groupes d'employés plus jeunes et plus âgés, entre ceux qui ont plus ou moins d'ancienneté au service de l'employeur ou parmi les membres actifs, retraités ou ayant droit à une pension différée.

Comme le partage des risques et des bénéfices peut varier considérablement d'un régime à l'autre, et même au sein d'une seule catégorie comme celle des régimes à prestations déterminées, le Conseil consultatif considère qu'il est important que les parties à chacune des conventions de retraite analysent elles-mêmes en quoi consiste leur convention et s'il y a lieu d'y apporter des changements, théoriques ou pratiques.

En principe, le partage des bénéfices liés à un bon rendement des placements devrait refléter le degré de partage des risques liés à un faible rendement des placements. De même, la proportion de la représentation des employeurs et des employés au sein du comité d'établissement de la politique d'investissement devrait refléter le degré de partage des risques liés aux placements.

Une minorité des membres du Conseil consultatif croit que le degré de partage des risques est difficile à déterminer dans la pratique et n'est donc pas utile pour déterminer la représentation au sein du comité de placement. Elle croit que les employeurs et les employés devraient y être représentés à part égale.

Le Conseil consultatif croit que la notion de convention de retraite peut être appliquée par les parties dans le cadre de l'examen de la nature du régime de retraite, de ce qu'il prévoit, de ce qu'il s'engage à offrir tant au niveau du texte du régime officiel qu'au niveau de la loi, le cas échéant, de ce qu'il a offert dans la pratique, de quelle façon il est actuellement compris, de ce qu'est son véritable statut financier, et ainsi de suite.

Si, dans le cadre de la clarification de la convention de retraite, il apparaît qu'il y a lieu d'y apporter des changements, ceux-ci doivent être déterminés par les parties à la convention, par l'intermédiaire d'un processus de consultation. Le Conseil consultatif est d'avis que les adhérents aux régimes ont leur mot à dire en ce qui concerne les politiques relatives aux prestations, à l'administration de la caisse et aux placements.

Le moment pour un examen détaillé des conventions de retraite par toutes les parties intéressées ne pourrait être mieux choisi. La plupart des régimes ont actuellement des surplus et il est important que les discussions et les clarifications portant sur la nature des conventions aient lieu avant que des modifications majeures ne soient apportées aux conditions des régimes ou que ceux-ci aient à faire face à des déficits. En outre, les régimes du secteur public font actuellement l'objet d'examens et de discussions en vue d'être modifiés pour tenir compte de la réforme des pensions, d'une éventuelle protection obligatoire contre l'inflation et de la réforme fiscale - avec ses incidences complexes sur l'administration de la caisse et les prestations. Le Conseil consultatif croit que l'analyse relative au droit aux surplus serait moins malaisée si elle était faite dans le cadre de la révision globale de la convention de retraite actuellement en cours.

Il ne sera peut-être pas possible d'en venir à une entente sur tous les aspects de la convention de retraite en raison des intérêts stratégiques des différentes parties. Les points de vue des employeurs et des employés peuvent diverger et il peut être naïf de croire qu'ils pourront s'entendre à force de discuter. Les parties se sentiront frustrées de ne pas pouvoir en arriver à un accord.

Néanmoins, l'opportunité du moment, le souci de clarté, la protection des intérêts des parties et l'établissement d'une base pour l'avenir des régimes de retraite sont autant de facteurs qui plaident en la faveur d'une consultation entre les parties, et le Conseil consultatif soutient et encourage pleinement l'établissement de ce dialogue.

Observations sur les conclusions et les recommandations du rapport Rowan

CONCLUSION

Le gouvernement devrait agir comme employeur lorsqu'il est employeur.

Le Conseil consultatif reconnaît que le gouvernement a de nombreux rôles à jouer à l'égard des régimes de retraite du secteur public. En plus des sept rôles énumérés dans le rapport Rowan, il convient également de tenir compte de la politique du parti qui forme le gouvernement à un moment déterminé dans le temps. Il n'en est que plus difficile pour le gouvernement d'agir comme employeur sans se laisser influencer par aucune autre considération. Le Conseil consultatif considère le rôle d'employeur comme un rôle spécial en rapport avec les régimes de retraite du secteur public. Dans le cadre de son rôle d'employeur, le gouvernement fait face, comme tout employeur du secteur privé, à des exigences contradictoires entre la prise de mesures favorables pour le personnel et les limites des budgets d'exploitation. Si le gouvernement est responsable à l'égard du contribuable, l'entreprise privée l'est à l'égard de l'actionnaire. Le Conseil consultatif conseille au gouvernement de suivre le modèle du secteur privé lorsqu'il agit comme employeur et de ne pas tenter de résoudre les problèmes qu'il rencontre à ce titre à l'aide de mesures politiques ou législatives.

CONCLUSION

L'intérêt du contribuable doit être pris en considération de façon appropriée dans le processus de prise de décision des caisses de retraite.

Le contribuable doit assumer le minimum des coûts nécessaires pour assurer les prestations de retraite du secteur public.

Le contribuable ne doit pas avoir à assumer un risque indu pour assurer la retraite.

Le Conseil consultatif partage l'inquiétude du rapport Rowan en ce qui a trait à l'intérêt du contribuable dans les régimes de retraite du secteur public, mais fait remarquer qu'il est difficile de le définir à l'égard de certains régimes non financés à même les impôts prélevés par la province. Le Conseil consultatif partage l'essentiel des conclusions du rapport Rowan. Le Conseil consultatif est d'accord sur le fait que l'intérêt du contribuable devrait être adéquatement pris en compte au moyen d'un partage approprié des risques et des bénéfices de la caisse de retraite. En appuyant ces conclusions, le Conseil consultatif prend pour acquis que lorsque le rapport Rowan parle de faire assumer au contribuable "le minimum des coûts nécessaires", il veut dire dans les limites imposées par la concurrence et la prudence, et non pas dans un sens absolu.

Le Conseil consultatif fait remarquer que l'intérêt du contribuable provincial est difficile à déterminer à l'égard de certains régimes qui ne sont pas financés à même les impôts prélevés par la province. Par exemple, les cotisations de l'employeur du régime de l'Hydro proviennent des revenus de la vente d'électricité.

Les employeurs du secteur public, en tant que représentants du contribuable, doivent se renseigner pour connaître les attentes du contribuable en ce qui a trait au coût des pensions et à celui de la prestation des services publics. Ils doivent le faire en vue d'atteindre un équilibre acceptable des coûts des services publics, qu'il s'agisse de santé, des services municipaux ou des pensions des employés.

Le Conseil consultatif constate que le processus actuel d'évaluation et d'approbation du gouvernement relatif à plusieurs des principaux régimes offre déjà la possibilité, à plusieurs niveaux, de prendre en considération l'intérêt du contribuable. Ces niveaux comprennent : des comités d'examen du régime comportant des représentants du ministère; la discussion des modifications à apporter au régime au niveau du ministère avant de les faire approuver par le Conseil de gestion du gouvernement de l'Ontario; l'examen du Conseil de gestion du gouvernement de l'Ontario assorti de la consultation de plusieurs ministères; l'examen du Conseil consultatif sur les pensions du secteur public, à la demande du président du Conseil de gestion du gouvernement de l'Ontario; l'approbation du Cabinet et/ou de la Législature.

Il convient de noter que le processus d'examen et d'approbation en plusieurs étapes varie en fonction des régimes, des pratiques établies et des lois applicables. Le HOOPP, par exemple, dont le texte du régime n'est pas un texte de loi, n'est tenu de passer par aucune de ces étapes d'examen et d'approbation. Les régimes des fonctionnaires, des enseignants et des employés municipaux, par contre, sont assujettis à une loi et doivent être approuvés à tous les niveaux.

Le Conseil consultatif est d'avis que pour résoudre la question de l'intérêt du contribuable, il faudrait procéder à un examen des étapes d'approbation actuelles afin de déterminer si elles correspondent aux besoins à cet égard.

En tant qu'observateur de ces mécanismes, le Conseil consultatif reconnaît qu'au lieu d'approbations après coup ou de vetos, il vaudrait mieux établir des directives visant à assurer la prise en compte de l'intérêt du contribuable dans le cadre des régimes de retraite du secteur public. Il faudrait formuler des directives et des principes généraux sur les questions relatives aux pensions du secteur public et les communiquer à toutes les parties aux principaux régimes du secteur public avant le début des pourparlers visant à modifier les régimes. L'objectif est d'éliminer le besoin, ou tout au moins de réduire l'éventualité d'un veto de la part du gouvernement, à une étape ultérieure du processus. Pour être efficaces, ces principes devraient être aussi précis que possible, surtout en ce qui a trait à la question du coût. Ainsi qu'on l'a déjà mentionné, plusieurs de ces principes peuvent être élaborés à partir des conclusions du Conseil consultatif relatives au rapport Rowan. Pour plus d'utilité encore, un résumé du processus d'approbation et de modification, depuis les discussions avec les représentants du ministère jusqu'à l'approbation par la Législature, le cas échéant, devrait être communiqué aux intéressés.

Si cette façon d'introduire des principes et des directives du gouvernement dès les premières étapes s'avère fructueuse, il se peut qu'il ne soit pas nécessaire d'instaurer une exigence législative pour l'approbation officielle des modifications des régimes par le gouvernement.

L'un des membres du Conseil consultatif propose, à titre de moyen de réduire encore les risques d'opposition du veto du gouvernement, que les parties engagées dans un processus de consultation puissent soumettre leurs propositions à une instance quelconque avant qu'elles ne soient approuvées dans le cadre d'une entente globale. Cette instance pourrait être le Conseil de gestion du gouvernement de l'Ontario.

RECOMMANDATION 3.1

Les employeurs du secteur public devraient analyser leur convention de retraite afin d'établir si l'élément de la convention traitant du droit aux surplus et de la responsabilité des déficits est clair (et accepté)*. Si ce n'est pas le cas, les employeurs du secteur public devraient entrer en pourparlers avec les employés afin de changer la convention et de la rendre claire à ce sujet.

* Ajout du Conseil consultatif par souci d'exhaustivité.

CONCLUSION COMMUNE

La convention de retraite doit préciser clairement qui possède quoi et dans quelles situations.

Le Conseil consultatif convient de la nécessité pour les employeurs du secteur public d'examiner la question du droit aux surplus et de la responsabilité des déficits et de discuter de cet élément (comme de tout autre) avec les adhérents au régime, ou leurs représentants, afin de le comprendre et de le clarifier s'il n'est pas clair. Certains régimes sont explicites sur ce point tandis que d'autres le passent sous silence. Quoi qu'il en soit, la question du droit aux surplus et de la responsabilité des déficits doit être débattue afin de rendre la convention de retraite aussi explicite que possible sur ce point. L'évolution de la situation (inflation, déficits des régimes, surplus actuels) au cours des dix dernières années ont fait surgir le besoin de repenser, de clarifier et de rendre aussi explicites que possible tous les aspects des conventions de retraite. Les modifications qui devront être apportées aux régimes au fur et à mesure des changements à venir seront plus faciles à effectuer si l'on rend dès maintenant la convention plus explicite, en particulier en ce qui a trait aux surplus et aux déficits.

Le Conseil consultatif reconnaît qu'il sera probablement plus difficile de conclure et de mettre en oeuvre un accord sur la question du droit aux surplus et de la responsabilité des déficits que sur toute autre question. Il s'agit toutefois du point le plus important à résoudre, avant de passer à des discussions ultérieures concernant la convention de retraite et les changements à y apporter.

Le Conseil consultatif fait remarquer que la Loi sur les régimes de retraite (article 10 (1) (11)) exige que le texte décrivant le régime précise quelle sera l'utilisation des surplus courants et à la résiliation. En vertu de l'article 80, si le texte du régime ne contient aucune disposition à ce sujet avant le 1er janvier 1989, les surplus apparus après le 31 décembre 1986 seront réputés appartenir aux employés lors de la résiliation du régime.

Un processus a été proposé, qui pourrait être utile aux régimes comme point de départ aux discussions portant sur la question de l'utilisation des surplus et de la responsabilité des déficits. Le Comité consultatif a reçu une demande d'aide de la part de l'OMERS dans ce domaine - sous forme de conseils ou de directives sur la façon dont le processus de clarification de l'utilisation des surplus pourrait se dérouler.

Le Comité consultatif propose que le président du Conseil de gestion du gouvernement de l'Ontario fournisse des conseils aux régimes en amorçant un processus d'examen de l'utilisation des surplus. Cela pourrait prendre la forme d'une consultation coordonnée, à laquelle pourraient participer le Comité consultatif, ainsi que des représentants des employés et de l'employeur ou du promoteur du régime.

RECOMMANDATION 3.2

Les employeurs du secteur public devraient être responsables d'analyser les changements à apporter à la (catégorie de la)* convention de retraite actuelle avec leurs employés si ceux-ci réclament un changement.

* Clarification du Conseil consultatif.

CONCLUSION CONNEXE

> Le processus de modification de la convention de retraite doit être clair, non encombrant.

Le Conseil consultatif est d'accord avec le rapport Rowan sur le fait qu'il revient aux employeurs et aux employés de choisir ensemble la convention de retraite qui correspond le mieux à leurs besoins.

Le Conseil consultatif constate que les employés font preuve d'un plus grand intérêt pour la souplesse et les choix de prestations et appuie cette tendance à la souplesse dans la conception des régimes de retraite.

À titre de principe général, le Conseil consultatif appuie le recours à un processus de consultation pour tout changement majeur à apporter à la convention de retraite - y compris les changements de type de régime de retraite ou de conception des prestations.

Le Conseil consultatif appuie la conclusion du rapport Rowan selon laquelle le processus de modification de la convention de retraite doit être clair, non encombrant.

(Voir également les observations générales du Conseil sur la convention de retraite, le processus de consultation et l'intérêt du contribuable aux pages 9 à 11.)

RECOMMANDATION 3.3

> Dans la mesure du possible, les niveaux de prestation et les taux de cotisation des employés devraient être négociés ou analysés par l'employeur et les employés dans un contexte de rémunération globale.

CONCLUSION CONNEXE

> Dans une convention de retraite donnée, les éléments, tels les niveaux de prestation et de capitalisation, devraient être considérés dans le contexte d'une rémunération globale.

Encore une fois, à titre de principe général, le Conseil consultatif appuie le recours à une processus de consultation pour tout changement à apporter à la convention de retraite.

En outre, le Conseil consultatif appuie le principe selon lequel les pensions doivent être négociées dans un contexte de rémunération globale, tout en reconnaissant qu'une telle façon de procéder n'est pas toujours entièrement possible lorsque les salaires et les pensions font l'objet de processus de prise de décisions distincts (par exemple dans le cas des enseignants, du HOOPP et de l'OMERS).

Par souci de réalisme, le Conseil consultatif voudrait rappeler que le contexte de la rémunération globale n'a pas constitué une approche caractéristique des régimes du secteur public par le passé. Bien qu'une façon d'y arriver soit de recourir entièrement à la négociation collective, lorsque celle-ci n'est ni applicable ni appropriée, il existe un certain nombre d'autres moyens de mettre en oeuvre cette recommandation. Dans le cas de la CRE, par exemple, un échange ouvert d'informations sur les salaires et les pensions entre les conseils scolaires et le ministère de l'Éducation pourrait faciliter les négociations sur chacun de ces éléments. On pourrait s'inspirer de cet exemple pour les hôpitaux et les municipalités.

La négociation dans un contexte de rémunération globale sert l'intérêt du contribuable, dans la mesure où il a accès à un ensemble clair et complet de données et où les coûts (impôts) qui lui sont imputables se trouveraient éventuellement réduits par l'établissement des salaires et des pensions dans le cadre de pourparlers entrepris dans un contexte de rémunération globale.

Pour cette raison, le Conseil consultatif souligne que bien qu'un processus de consultation entrepris dans un contexte de rémunération globale soit plus complexe, tout doit être mis en oeuvre pour que la rémunération globale soit prise en compte aux fins de gestion des coûts et de respect de l'intérêt du contribuable.

Le rapport Rowan mentionne la négociation collective comme moyen explicite de changer la convention de retraite. Bien qu'il aborde brièvement le sujet de la négociation collective, il ne fait pas de recommandation explicite à cet égard, renvoyant cette question à des études ultérieures.

Le Conseil consultatif reconnaît que la question de la négociation collective est actuellement d'une importance vitale pour de nombreux adhérents aux régimes et considère qu'il s'agit d'une option légitime qui demande à être examinée séparément par les parties.

L'étude de la question de la "négociation" des pensions devrait être effectuée dans le cadre du contexte plus large des autres études actuellement effectuées par le gouvernement, comme par exemple l'examen de la Loi sur la négociation collective des employés de la Couronne, de la Loi sur la fonction publique, du rapport de la Commission sur la négociation collective dans les collèges d'arts appliqués et de technologie (rapport Gandz) et du rapport Weiler sur la négociation collective des professionnels de la fonction publique. (Voir également les observations du Conseil consultatif sur les recommandations 11.2 et 13.3.)

L'ORGANISATION DES CAISSES DE RETRAITE

Aperçu du rapport Rowan

Le rapport Rowan considère que l'organisation des caisses de retraite se compose des éléments suivants : le dispositif qui détermine les placements et la responsabilité du choix et de la désignation des administrateurs de caisse de retraite (c'est-à-dire de ceux qui ont la responsabilité de la caisse et le pouvoir de prendre les décisions la concernant) et d'autres responsables et conseillers en placement.

Le type de convention de retraite a des incidences quant à la responsabilité de l'organisation de la caisse de retraite. Si l'obligation de financer un déficit constitue le facteur déterminant, c'est l'employeur ou le promoteur du régime qui devrait normalement déterminer l'organisation de la caisse de retraite dans le cadre des conventions de régimes à prestations déterminées. Toutefois, les adhérents au régime devraient participer à la prise de décisions relatives à la caisse, même dans le cas des régimes à prestations déterminées.

Selon le rapport Rowan, il y a plusieurs types d'organisation d'une caisse de retraite, et aucune n'est appropriée à toutes les circonstances. Toutefois, en règle générale, les activités de prise de décisions des caisses de retraite devraient être distinctes de celles de l'employeur et des employés, des représentants de ces deux groupes devant toutefois y participer. Les administrateurs des caisses de retraite ont une responsabilité fiduciaire à l'égard de l'ensemble des bénéficiaires et non pas uniquement à l'égard des membres du groupe parmi lesquels ils ont été choisis.

Les caisses de retraite du secteur public de l'Ontario sont déjà passablement centralisées (par exemple l'OMERS, la CRE et le HOOPP) et ne devraient pas l'être davantage.

D'après le rapport Rowan, les caisses gérées de l'intérieur ne semblent pas avoir obtenu, en investissant sur le marché des capitaux, un rendement différent de celui des caisses gérées de l'extérieur. Par conséquent, il n'y a pas lieu d'établir de politique favorisant la gestion de placement interne ou externe; cette décision revient aux administrateurs des caisses de retraite. Les gestionnaires de placement internes des caisses de retraite du secteur public doivent toucher une rémunération équivalente à celle que reçoivent les gestionnaires de placement internes du secteur privé.

Observations des parties intéressées

Les groupes d'employés sont en général d'accord avec les recommandations du rapport Rowan selon lesquelles les comités de placement ou les conseils d'administration devraient compter une minorité de représentants des employés quand cela est approprié. Ils s'opposent toutefois fortement à l'idée d'une représentation uniquement minoritaire, qui ne leur paraît pas convenir comme point de départ. La plupart exigent au moins une représentation à part égale. Pour que les employés constituent une minorité au conseil d'administration de l'OMERS, il faudrait réduire leur niveau de représentation actuel. Les groupes d'employés se sont prononcés contre l'adoption d'une telle mesure, en soutenant que le conseil d'administration actuel de l'OMERS fonctionne bien et répond aux besoins tant de ses employeurs que de ses employés.

La plupart des groupes d'employeurs sont favorables à la recommandation du rapport Rowan visant la représentation minoritaire des employés aux comités de placement ou aux conseils d'administration, bien que le conseil d'administration de l'OMERS ait manifesté la même inquiétude que les employés concernant la modification de la représentation actuelle au conseil d'administration. D'autres groupes d'employeurs ont déclaré que s'ils souhaitaient que les employés soient représentés aux comités de placement, ils se souciaient de le faire de la façon la plus efficace possible. Les employeurs ont également déclaré craindre que la participation des employés ne mène au choix de placements comportant des objectifs sociaux.

L'Ontario Hydro s'oppose à l'idée que des représentants des employés fassent partie du conseil d'administration, ainsi qu'à la recommandation du rapport Rowan selon laquelle les activités de la caisse de retraite devraient être distinctes de celles de l'employeur et des employés.

Les groupes d'employeurs et d'employés qui ont commenté les autres recommandations du chapitre 4 les approuvent dans l'ensemble, bien qu'ils n'aient fourni aucune observation particulière à leur égard. (Voir également l'annexe F.)

Observations du Conseil consultatif

Observations générales

Le chapitre 4 du rapport Rowan est axé sur l'organisation des caisses de retraite en ce qui a trait à la responsabilité et aux placements. On y souligne avec raison que dans le secteur public, c'est l'employeur ou le promoteur du régime qui détermine l'organisation de la caisse de retraite et qui agit comme représentant des adhérents dans le cadre des régimes à prestations déterminées.

Le Conseil consultatif croit que les adhérents aux régimes doivent participer aux processus de prise de décisions des régimes et des caisses de retraite, à un degré déterminé par les parties intéressées. Le Conseil consultatif en est venu à la conclusion que quel que soit le type de régime, il y a une part de partage des risques entre l'employeur et les adhérents.

En principe, le partage des bénéfices liés à un bon rendement des placements devrait refléter le degré de partage des risques liés à un faible rendement des placements. De même, la proportion de la représentation des employeurs et des employés au sein du comité d'établissement de la politique d'investissement devrait refléter le degré de partage des risques liés aux placements.

Une minorité des membres du Conseil consultatif croit que le degré de partage des risques est difficile à déterminer dans la pratique et n'est donc pas utile pour déterminer la représentation au sein du comité de placement. Elle croit que les employeurs et les employés devraient y être représentés à part égale.

Commentaires sur les recommandations du rapport Rowan

RECOMMANDATIONS 4.1, 4.2 ET 4.3

> Les employeurs ou promoteurs de régimes du secteur public devraient impliquer les participants dans l'administration et la gestion de placement de leur régime; de plus, ils devraient nommer des participants aux postes d'administrateurs de caisses de retraite quand cela est approprié. (Recommandation 4.1)
>
> Lorsque le dispositif de la convention de régime à prestations déterminées est indépendant de l'employeur ou du promoteur du régime (comme dans le cas de l'OMERS), les participants devraient former une minorité des administrateurs de la caisse de retraite. (Recommandation 4.2)
>
> Lorsque le dispositif de la convention de régime à prestations déterminées n'est pas indépendant de l'employeur ou du promoteur du régime (comme dans le cas de l'Hydro, du HOOPP et de la CAT), celui-ci ou les administrateurs de la caisse de retraite devraient nommer une minorité d'adhérents au régime au comité de placement. (Recommandation 4.3)

Le Conseil consultatif appuie le principe selon lequel les adhérents aux régimes ont le droit de participer aux prises de décisions relatives à la caisse de retraite, et approuve par conséquent l'idée générale de la recommandation 4.1. Le Conseil consultatif fait toutefois remarquer que l'introduction de la notion d'administration dans cette recommandation jette une certaine confusion, le domaine visé étant celui de la prise de décisions relatives aux placements.

Le Conseil consultatif n'est ni pour ni contre les recommandations 4.2 et 4.3, dans la mesure où il considère que le mode et le degré de représentation des adhérents doivent être déterminés par les parties intéressées. (Voir également les observations du Conseil consultatif sur la recommandation 4.4.)

RECOMMANDATION 4.4

> Les caisses de retraite du secteur public devraient, dans la mesure du possible, être organisées de manière que leurs activités soient clairement distinctes de celles de l'employeur et des employés.

Le Conseil consultatif interprète cette recommandation comme signifiant que la responsabilité de la caisse de retraite doit être distincte des autres responsabilités de l'employeur et des employés, et non pas que ceux-ci ne doivent pas participer à son organisation à titre d'administrateurs ou de gestionnaires de placement. En outre, la garde des comptes et des fonds de la caisse doit être clairement séparée des affaires de l'employeur et des employés. Dans la mesure où cette interprétation est juste, le Conseil consultatif approuve cette recommandation.

Le Conseil consultatif propose, à titre de principe général, la mise sur pied d'un conseil d'administration de la caisse de retraite, dont les activités soient distinctes de celles de l'employeur et des employés. Ce conseil d'administration doit être formé de représentants des employés et de l'employeur ou du promoteur du régime.

Toutefois, le Conseil consultatif accepte qu'une telle solution ne soit pas considérée comme adéquate par les parties à une convention de retraite particulière. Dans un tel cas, d'autres moyens de mettre en oeuvre cette recommandation pourront être adoptés. Un facteur clé à prendre en considération est que la caisse de retraite a des responsabilités fiduciaires et ne peut représenter uniquement l'employeur ou les employés. (Voir également les observations du Conseil consultatif relatives aux recommandations 4.1, 4.2 et 4.3.)

RECOMMANDATION 4.5

> Le gouvernement ne devrait pas centraliser davantage les caisses de retraite du secteur public de l'Ontario. Les caisses importantes actuelles devraient continuer d'être administrées comme des caisses séparées et indépendantes.

Le Conseil consultatif approuve cette recommandation, compte tenu du degré déjà considérable de centralisation de l'actif des caisses de retraite du secteur public, dont environ quatre-vingt-trois pour cent se trouve concentré dans six caisses.

RECOMMANDATION 4.6

> Le gouvernement devrait encourager les petites caisses de retraite du secteur public à fondre leur actif à celui d'une plus grande caisse afin d'économiser sur les frais de gestion de placement et de profiter d'une plus grande diversité de placement.

Le Conseil consultatif ne voit aucune raison de s'opposer en principe à la possibilité pour les petites caisses d'obtenir des services de gestion de placement auprès des plus grandes caisses. Le Conseil consultatif ne considère toutefois pas que la nécessité d'intervenir à cet égard constitue une priorité pour le gouvernement et ne conseille pas à ce dernier de mettre en oeuvre cette recommandation, pour les raisons suivantes :

La gestion de placement de plusieurs sinon de la plupart des petites caisses est déjà regroupée par l'intermédiaire du recours à une compagnie d'assurances, ou d'autres mesures analogues (bien que contre des frais de gestion plus élevés que ceux qu'elles devraient payer à une grande caisse de retraite du secteur public). Par conséquent, ces petites caisses bénéficient déjà d'une certaine forme d'économies d'échelle.

Cette solution risque de ne pas être avantageuse ni même acceptable pour les grandes caisses. Dans le cas, par exemple, d'une petite caisse dont l'obligation de financer les déficits serait différente de celle de la grande caisse, il faudrait sans doute établir une politique de placement différente. Il faudrait sans doute établir également une caisse séparée, ce qui entraînerait des coûts administratifs élevés pour la grande caisse.

Il est difficile de concevoir de quelle façon le gouvernement pourrait promouvoir cette recommandation sans avoir l'air d'intervenir indûment dans la gestion soit des grandes caisses, soit des petites, sinon même des deux.

RECOMMANDATION 4.7

La décision de nommer des gestionnaires de placement internes ou externes pour les caisses de retraite du secteur public devrait relever des directeurs de chaque caisse.

Le Conseil consultatif approuve cette recommandation. Rien dans le rapport Rowan ne permet de conclure que le rendement des placements soit meilleur selon qu'ils sont confiés à des gestionnaires de placement internes ou externes. Par conséquent, il n'y a pas lieu que le gouvernement établisse une politique favorisant la gestion de placement interne ou externe. Cette décision revient aux administrateurs de chaque caisse de retraite.

RECOMMANDATION 4.8

Les caisses de retraite du secteur public devraient établir des politiques de rémunération de leurs gestionnaires de placement internes qui soient comparables à celles des gestionnaires de placement internes de caisses de retraite du secteur privé.

Le Conseil consultatif ne connaît aucun fait qui indique qu'il y ait lieu de prendre des mesures relativement au niveau de rémunération des gestionnaires internes des caisses de retraite du secteur public, d'autant plus que le rendement de leurs placements semble en général être de même niveau que celui des caisses du secteur privé. Le Conseil consultatif ne croit donc pas qu'il soit nécessaire que le gouvernement se charge actuellement de mettre en oeuvre cette recommandation. Si des problèmes devaient se manifester en ce qui a trait au recrutement et au maintien en poste de gestionnaires de placement internes compétents, il conviendrait alors de réévaluer les politiques et les niveaux de rémunération.

LA POLITIQUE DE PLACEMENT

Aperçu du rapport Rowan

Le rapport Rowan fait remarquer que le choix d'une politique de placement reflète le niveau de risque que les administrateurs de caisses de retraite sont prêts à assumer afin d'obtenir le taux de rendement qu'ils désirent. Un degré de risque plus élevé est censé permettre d'obtenir un plus haut taux de rendement à long terme, mais entraîner également une plus grande variation entre les niveaux de rendement annuels. Les décisions relatives à la politique de placement sont prises dans l'intérêt de la ou des parties qui assument le risque d'une variation du niveau de rendement.

La Loi sur les régimes de retraite a identifié le critère de la personne prudente comme critère de base des décisions de placement des caisses de retraite. Pour un niveau de risque donné, on s'attend que les placements rapportent un rendement correspondant. Les administrateurs des caisses de retraite sont responsables envers les employés, l'employeur ou le promoteur du régime et la Commission des régimes de retraite, du choix et de la mise en oeuvre adéquate d'une politique de placement appropriée.

Le rapport Rowan a évalué la politique de placement actuelle de la CRE et de la CRF et en a conclu que les caisses de retraite du secteur public ne devaient pas investir dans les créances publiques non marchandes.

Le rapport conclut que les administrateurs des caisses de retraite doivent pouvoir faire des placements visant à atteindre des objectifs sociaux ou autres, à condition que l'objectif de rendement financier ait été respecté d'abord et qu'aucun placement à des conditions de faveur ne soit effectué. En outre, le gouvernement ne doit pas imposer aux caisses de retraite des objectifs économiques ou sociaux; il doit plutôt rendre ce genre de placement intéressant au moyen de mesures incitatives. Le rapport approuve l'augmentation de la limite de dix pour cent imposée sur les valeurs étrangères par la Loi de l'impôt sur le revenu du Canada.

Observations des parties intéressées

En général, les groupes d'employés approuvent les recommandations du rapport Rowan en matière de politique de placement. Aucun des groupes n'a formulé d'observations détaillées à ce sujet, mais l'un d'entre eux a demandé que les renseignements soient accessibles en tout temps plutôt qu'une fois par an (tel qu'il est prévu par la recommandation 5.2), ce qui correspondrait mieux à ses besoins. Alors que le rapport Rowan s'oppose à ce que le gouvernement impose des placements aux caisses de retraite du secteur public, un groupe d'employés souhaite que le gouvernement fournisse des directives à cet égard.

Tous les groupes d'employeurs qui ont réagi aux recommandations du rapport Rowan relatives à la politique de placement les appuient. Les employeurs croient que la déclaration de la politique de placement et de ses objectifs, exigée par la Loi sur les régimes de retraite, serait utile et accroîtrait la responsabilité des gestionnaires de placement, ce que soutient d'ailleurs le rapport Rowan. La question de l'augmentation de la limite de dix pour cent imposée sur les valeurs étrangères par la Loi de l'impôt sur le revenu du Canada (proposée par la recommandation 5.6) ne préoccupe pas tous les groupes d'employeurs; l'un de ces groupes, qui appuie la recommandation, a toutefois déclaré considérer comme une stratégie prudente de permettre aux gestionnaires de placement d'investir dans des placements internationaux une plus grande part de l'actif des caisses de retraite. (Voir également l'annexe F.)

Observations du Conseil consultatif

Commentaires sur les recommandation du rapport Rowan

RECOMMANDATION 5.1

> Les promoteurs de caisses de retraite du secteur public devraient s'assurer qu'une méthode officielle de compte rendu des responsabilités des administrateurs de caisses est établie.

Le Conseil consultatif appuie le principe selon lequel la responsabilité du rendement de la caisse devrait être clairement établie. Les administrateurs de la caisse sont responsables à l'égard de tous les bénéficiaires, et cette responsabilité peut être assurée au moyen d'une divulgation adéquate des renseignements relatifs à la caisse (voir également les observations du Conseil consultatif relatives à la recommandation 5.2). Toutefois, il n'y a pas de "processus officiel" valable dans tous les cas; chaque régime doit mettre au point celui qui lui convient.

RECOMMANDATION 5.2

> Dans le cadre de leurs responsabilités, les administrateurs de caisses de retraite du secteur public devraient fournir annuellement aux adhérents au régime tous les renseignements concernant la caisse, et devraient rendre publics ces renseignements dans l'intérêt du contribuable.

CONCLUSION CONNEXE

> Le Groupe d'étude recommande aux caisses de retraite du secteur public de l'Ontario d'établir une méthode commune de compte rendu uniformisée, dans la mesure du possible, pour toutes les caisses.

Le Conseil consultatif approuve cette recommandation, tout en faisant remarquer qu'elle va au-delà des exigences minimales de divulgation des renseignements établies par la Loi sur les régimes de retraite.

Voici quelques exemples du type de renseignements qui peuvent être divulgués :

- une déclaration de la politique de placement,
- le rendement des investissements en rapport avec la politique de placement,
- l'actif de la caisse (par type, sous forme abrégée et sous forme détaillée),
- la constitution et les rôles des organismes de prise de décisions et de consultation, ainsi que l'identité des gestionnaires de placement externes.

Le Conseil consultatif interprète l'expression "rendre publics" comme signifiant, par exemple, présenter les documents à la Législature, rendre les renseignements directement accessibles aux adhérents, ou publier un rapport annuel dans les médias.

Le Conseil consultatif approuve la conclusion connexe du rapport Rowan selon laquelle "une méthode commune de compte rendu uniformisée, dans la mesure du possible, pour toutes les caisses" est souhaitable, et incite le directeur du Conseil de gestion à mettre en oeuvre un tel processus.

RECOMMANDATION 5.3

> En principe, les caisses de retraite du secteur public ne devraient investir que dans les placements sur le marché.

Le Conseil consultatif comprend que l'expression "placements sur le marché" inclut les placements spéculatifs, les placements privés et autres placements analogues, dans la mesure où il existe une base à partir de laquelle évaluer un prix marchand compétitif.

Le Conseil consultatif n'est pas d'accord pour interdire complètement aux caisses de retraite du secteur public d'investir dans des créances publiques non marchandes. Il peut y avoir des cas dans lesquels de tels placements seront appropriés. Par exemple, certains des membres du Conseil consultatif ne sont pas défavorables à l'idée d'un fonds national comme celui qui a été proposé pour la fonction publique fédérale, dont la caisse est constituée de créances publiques non marchandes, mais reçoit un intérêt correspondant à celui que touchent les caisses de retraite d'un groupe d'entreprises du secteur privé. Le Conseil consultatif est toutefois d'avis que des placements sur le marché financier sont préférables.

Une partie du Conseil consultatif soutient que cette recommandation ne devrait pas être acceptée à titre de principe, mais qu'elle est acceptable dans certains cas particuliers.
Le Conseil consultatif comprend que cette recommandation ne signifie pas que les 1,3 milliard de dollars de créances publiques non marchandes actuellement détenues par l'OMERS doivent être immédiatement mises sur le marché. Le Conseil consultatif appuie la politique actuelle qui prévoit le placement de ces sommes sur le marché au fur et à mesure de l'échéance des débentures, qui commencera en 1993.

RECOMMANDATION 5.5

> Le gouvernement ne devrait pas inciter les caisses de retraite du secteur public à faire des placements qui ne soient pas dans l'intérêt de la caisse et de ses bénéficiaires.

Le Conseil consultatif approuve cette recommandation. Le Conseil consultatif entend par "placements qui ne soient pas dans l'intérêt de la caisse et de ses bénéficiaires" des placements dont le rendement est trop faible compte tenu du risque ou dont le niveau de risque est trop élevé compte tenu du taux de rendement. Il ne connaît toutefois aucune incitation du gouvernement qui lui paraisse aller en ce sens. Quoi qu'il en soit, de tels placements non économiques seraient contraires à la Loi sur les régimes de retraite.

Les administrateurs de caisses de retraite doivent pouvoir tenir compte d'objectifs sociaux ou éthiques dans le cadre de leurs décisions de placement, pourvu que les critères financiers de base soient respectés. (Voir également les observations du Conseil consultatif relatives à la recommandation 5.3.)

RECOMMANDATION 5.6

> Le gouvernement ontarien devrait demander au gouvernement canadien d'augmenter au-dessus de dix pour cent la limite imposée sur les valeurs étrangères par la Loi de l'impôt sur le revenu.

Le Conseil consultatif ne croit pas avoir la compétence nécessaire pour se prononcer sur cette question.

Le Conseil consultatif croit que la recommandation du rapport Rowan se fonde sur le point de vue selon lequel de plus grandes possibilités de diversification des placements sur le marché international seraient à l'avantage des bénéficiaires des caisses de retraite. Même si c'est le cas, une décision relative à cette question devrait également prendre en compte les répercussions possibles qu'elle aurait sur l'économie. Le Conseil consultatif fait remarquer que le rapport Rowan ne fournit aucune information concernant les conséquences économiques d'une éventuelle augmentation de la limite de dix pour cent imposée sur les valeurs étrangères.

SECTION III - RECOMMANDATIONS RELATIVES À CERTAINES CAISSES DE RETRAITE

INTRODUCTION

Les chapitres 10, 11, 12 et 13 du rapport Rowan portent sur l'examen détaillé et la formulation de recommandations à l'égard des régimes suivants : Régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario (OMERS), régime de retraite des Collèges d'arts appliqués et de technologie (CAAT), régime de retraite de l'Ontario Hydro (Hydro), Régime de retraite des hôpitaux de l'Ontario (HOOPP) et régime de retraite des membres et des employés de la Commission des accidents du travail (CAT).

Le rapport Rowan a examiné la convention de retraite officielle de chacun des régimes, l'a comparée aux pratiques courantes et a recommandé les changements devant être apportés à la convention de retraite de chaque régime.

Le Conseil consultatif croit que c'est aux parties à la convention de retraite qu'il revient de décider des changements à y apporter. Par conséquent, le Conseil consultatif a jugé bon de ne donner qu'un avis général à cet égard plutôt que d'entrer dans le détail des recommandations relatives à chaque régime.

Le Conseil consultatif convient que d'une façon générale la nature des conventions de retraite n'est pas clairement comprise et qu'il existe même dans certains cas des désaccords profonds entre les parties quant à ce que la convention devrait être et à la question du droit aux surplus et de leur utilisation.

Le rapport Rowan est d'avis qu'il serait utile que les parties entreprennent des discussions visant à clarifier tous les aspects de la convention de retraite. Le Conseil consultatif appuie ce point de vue et ajoute que s'il apparaît qu'il y a lieu, dans le cadre de ces discussions, d'apporter des changements à la convention de retraite, ceux-ci doivent être établis par les parties à la convention au moyen d'un processus consultatif.

Le Conseil consultatif est d'accord avec le rapport Rowan sur le fait que les adhérents aux régimes ont un rôle à jouer dans le processus de prise des décisions relatives aux prestations, à l'administration du régime et aux placements de la caisse de retraite.

Le Conseil consultatif souligne également que les chapitres du rapport Rowan consacrés aux régimes particuliers abordent bien d'autres points que ceux qui font l'objet de recommandations. Compte tenu des termes de la lettre adressée par le ministre au Conseil consultatif, ce dernier a toutefois limité ses observations à l'égard de ces chapitres au contenu des recommandations du rapport Rowan.

RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX DE L'ONTARIO (OMERS)

Aperçu du régime/de la caisse

La caisse du Régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario (OMERS) est la deuxième caisse du secteur public de l'Ontario en importance. L'OMERS est un régime contributif à prestations déterminées. Au 31 décembre 1987, il comptait près de 147 000 adhérents et plus de 36 000 bénéficiaires, et la valeur de son actif atteignait près de 8 milliards de dollars. L'OMERS a commencé en 1976 à investir dans les placements sur le marché.

Aperçu du rapport Rowan

Le rapport Rowan a examiné la convention de retraite et l'organisation de la caisse de retraite de l'OMERS, et en a conclu qu'en dépit du fonctionnement apparemment harmonieux de la convention et du très bon rendement des placements de la caisse, les pratiques actuelles de l'OMERS ne sont pas conformes à sa convention de retraite officielle. D'après le rapport, l'intérêt du contribuable n'est pas non plus pris en compte de façon satisfaisante. Le rapport Rowan conclut que le principe selon lequel la partie qui assume les risques de placement doit être celle qui en reçoit les bénéfices éventuels n'a pas été appliqué comme il se doit et que l'intérêt du contribuable n'a pas été respecté.

À propos de la contradiction entre la convention de retraite officielle de l'OMERS et les pratiques courantes, le rapport Rowan recommande soit que la convention de retraite officielle soit modifiée pour correspondre aux pratiques courantes, soit que les pratiques courantes soient modifiées pour correspondre à la convention de retraite officielle, en explicitant le partage des risques et des bénéfices entre le contribuable et les adhérents au régime.

Observations des parties intéressées

Toutes les parties intéressées au régime de retraite de l'OMERS s'opposent aux recommandations du rapport Rowan visant à modifier la convention de retraite officielle pour qu'elle corresponde aux pratiques courantes, ou les pratiques courantes pour qu'elles correspondent à la convention de retraite officielle. L'OMERS est un régime qui fonctionne bien, qui s'améliore constamment et qui tient compte de l'intérêt du contribuable. Le vieil adage "s'il n'y a rien de cassé, il n'y a rien à réparer" est des plus approprié en ce qui concerne ce régime. (Voir également l'annexe F.)

Observations du Conseil consultatif

RECOMMANDATIONS 10.1 et 10.2

> Le gouvernement devrait entreprendre des pourparlers afin de modifier la convention de retraite officielle de l'OMERS pour la rendre conforme aux pratiques courantes, avec un partage précis des risques et des surplus entre les employeurs cotisants et les participants. (Recommandation 10.1)
>
> On devrait modifier les pratiques courantes pour les rendre conformes à la convention de retraite officielle de l'OMERS. (Recommandation 10.2)

Le Conseil consultatif constate que les parties au régime de retraite de l'OMERS sont satisfaites des dispositions actuelles du régime et considèrent qu'il s'agit d'un régime qui fonctionne bien.

Le Conseil consultatif appuie le fonctionnement actuel de l'OMERS et n'approuve aucune des recommandations 10.1 et 10.2.

Le Conseil consultatif reconnaît qu'en raison du bon fonctionnement du régime, les parties disposent actuellement d'une bonne occasion d'établir de quelle façon elles feront face aux situations à venir, notamment en ce qui a trait au droit aux surplus et à la responsabilité des déficits ainsi qu'au processus de modification de la convention de retraite.
Le Conseil consultatif croit qu'une nouvelle approche doit être adoptée afin de résoudre la question du droit aux surplus et de la responsabilité des déficits; le Conseil consultatif

recommande que les détails de cette question soient débattus par les parties intéressées à la lumière des principes et des directives formulés par le gouvernement.

Il pourrait être utile pour le régime de recevoir quelques conseils concernant le processus de clarification de l'utilisation des surplus prévue par la Loi sur les régimes de retraite. (Voir également les observations du Conseil consultatif relatives à la recommandation 3.1.)

RÉGIME DE RETRAITE DES COLLÈGES D'ARTS APPLIQUÉS ET DE TECHNOLOGIE (CAAT)

Aperçu du régime/de la caisse

La caisse de retraite des Collèges d'arts appliqués et de technologie (CAAT) est la septième caisse de retraite du secteur public en Ontario. Le régime des CAAT est un régime contributif à prestations déterminées. Au milieu de l'année 1988, il comptait 22 employeurs participants, 16 555 adhérents et 1963 bénéficiaires. Au 31 décembre 1987, l'actif de la caisse des CAAT atteignait environ 920 millions de dollars.

Le régime des CAAT n'a pas été établi par une loi particulière, mais relève d'un règlement pris en application de la Loi sur le régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario et est géré par le conseil d'administration de l'OMERS en vertu d'un accord de gestion.

Aperçu du rapport Rowan

Le rapport Rowan conclut à l'existence d'une certaine confusion quant à savoir qui est le promoteur du régime des CAAT et qui est l'employeur aux fins du régime de retraite. Bien que le conseil d'administration de chaque collège communautaire soit l'employeur légal, c'est le Conseil des affaires collégiales nommé par la province qui est le promoteur du régime. L'OMERS agit comme fiduciaire et administrateur du régime des CAAT en vertu d'un contrat avec le Conseil des affaires collégiales. L'OMERS est également responsable de la politique de placement et agit comme gestionnaire de placement pour le régime des CAAT.

Le rapport Rowan reconnaît que les relations entre les CAAT et l'OMERS sont tendues. Les collèges sont insatisfaits de la qualité de l'administration de leur régime par l'OMERS et croient qu'un fournisseur privé, comme une compagnie d'assurances, et non pas l'OMERS, devrait en être chargé.

Le rapport Rowan souligne que le régime et la caisse des CAAT sont suffisamment importants pour être gérés de façon autonome si c'est ce que les collèges désirent.

Le rapport Rowan reconnaît également que les collèges ont raison de se plaindre de la qualité des services que leur fournit l'OMERS. Le rapport recommande que les parties au régime des CAAT clarifient leurs rôles et leurs responsabilités en rapport avec la convention de retraite des CAAT et que le gouvernement clarifie l'intention de l'article 16 de la Loi sur le régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario en ce qui a trait aux fonctions d'administration des régimes et de gestion des placements.

Observations des parties intéressées

L'OPSEU appuie les recommandations 10.3 et 10.6 du rapport Rowan, à l'exclusion de la recommandation 10.5. Il a exprimé son désaccord quant à l'entente conclue entre les CAAT et l'OMERS, en vertu de laquelle l'OMERS s'occupe de l'administration et de la gestion des placements du régime des CAAT. L'OPSEU a déclaré qu'un régime de retraite séparé, dont l'administration et la gestion des placements seraient indépendantes de l'OMERS, serait plus profitable pour les adhérents. L'OPSEU souhaite aussi instamment que le régime des CAAT soit négociable. (Voir également l'annexe F.)

Observations du Conseil consultatif

RECOMMANDATION 10.3

> Le ministère des Collèges et Universités, le Conseil des affaires collégiales et les conseils d'administration des CAAT devraient clarifier leurs rôles et leurs responsabilités respectives en rapport avec la convention de retraite des CAAT afin d'établir, entre autres choses, l'identité de l'employeur aux fins de retraite, du promoteur du régime et du responsable des dettes non provisionnées.

Le Conseil consultatif appuie cette recommandation et fait remarquer que les parties en cause devraient discuter de la situation et clarifier leurs rôles et leurs responsabilités.

Tout en reconnaissant la difficulté qu'il pourra y avoir à établir un consensus sur la question de savoir qui est l'employeur aux fins du régime de retraite, qui est le promoteur du régime et qui est responsable des dettes non provisionnées, le Conseil consultatif fait remarquer que le rapport de la Commission sur la négociation collective dans les collèges d'arts appliqués et de technologie (rapport Gandz), qui vient d'être publié, ainsi que les recommandations qu'il contient, pourront utilement servir de point de départ à l'examen des responsabilités et des rôles respectifs des parties à la convention de retraite.

RECOMMANDATION 10.4

On ne devrait apporter aucun changement au rapport contractuel entre l'OMERS et les CAAT, en ce qui a trait à l'administration du régime et à la gestion de placement, avant :

a) d'avoir répondu à la recommandation 10.3,

b) d'avoir évalué les coûts des changements proposés.

Le Conseil consultatif appuie cette recommandation.

RECOMMANDATIONS 10.5 et 10.6

Le gouvernement devrait établir si l'article 16 de la Loi sur le régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario, selon lequel ce régime remplit des fonctions administratives et de gestion de placement pour les CAAT et Ryerson, est facultatif ou obligatoire. S'il est obligatoire, le gouvernement devrait établir une méthode d'évaluation du rendement de l'OMERS et préciser l'identité des personnes à qui son conseil d'administration doit rendre des comptes. (Recommandation 10.5)

Si l'article 16 de la Loi sur le régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario est facultatif, le conseil d'administration de l'OMERS devrait établir si ce dernier désire offrir des services d'administration de régime et de placement à d'autres caisses de retraite du secteur public. Si c'est le cas, le conseil d'administration doit être prêt à gérer et à appuyer le personnel de l'OMERS afin de lui permettre d'offrir un service compétitif de qualité. (Recommandation 10.6)

Le Conseil consultatif est également d'avis qu'il est souhaitable de clarifier l'intention de l'article 16 de la Loi sur le régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario.

Bien que le Conseil consultatif convienne que les collèges ne devraient pas être obligés de confier à l'OMERS l'administration de leur régime et la gestion des placements de leur caisse, il est conscient des conséquences que pourrait avoir une décision en ce sens. Le régime des CAAT est soumis à l'approbation du gouvernement parce qu'il a été établi en vertu de l'article 16 de la Loi sur le régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario. Si l'OMERS cesse de gérer le régime et la caisse des CAAT, le règlement pris en application de la Loi sur le régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario n'aura plus de raison d'être. Il n'y aura donc plus de mécanisme exigeant l'approbation par le gouvernement du régime des CAAT. Ce dernier ne relèvera plus que de la Loi sur les régimes de retraite, comme le régime du HOOPP.

Le Conseil consultatif appuie la conclusion du rapport Rowan selon laquelle la caisse des CAAT est suffisamment importante pour être administrée et gérée de façon indépendante si c'est ce que les collèges désirent. Du point de vue du Conseil consultatif, une résolution rapide de cette question serait utile à l'OMERS du point de vue de l'administration et de la planification des investissements.

RÉGIME DE RETRAITE DE L'ONTARIO HYDRO (Hydro)

Aperçu du régime/de la caisse

La caisse de l'Ontario Hydro est la cinquième caisse de retraite du secteur public de l'Ontario, en importance. Le régime de l'Ontario Hydro est un régime contributif à prestations déterminées. Au 31 décembre 1986, la caisse de l'Hydro comptait 23 500 adhérents au régime et près de 7700 bénéficiaires, et son actif s'élevait à environ 3,3 milliards de dollars.

Aperçu du rapport Rowan

Bien que le rapport Rowan ait souligné que les pratiques courantes du régime de l'Hydro correspondent à la convention de retraite officielle, il n'en considère pas moins certains changements comme souhaitables. Il y a une certaine ambiguïté quant aux responsabilités fiduciaires du Conseil d'administration de l'Ontario Hydro. Ce dernier est à la fois l'employeur et l'administrateur du régime de retraite. Le rapport Rowan conclut que ces deux fonctions doivent être distinctes dans la mesure du possible et que le processus de prise de décisions de la caisse de l'Hydro doit être amélioré.

Observations des parties intéressées

Tant les employés que les employeurs intéressés par le régime de retraite de l'Hydro approuvent d'une façon générale les recommandations du rapport Rowan. Les groupes d'employés s'opposent toutefois à la recommandation du rapport Rowan selon laquelle les employés devraient avoir une représentation minoritaire au comité de retraite ou de placement; ils réclament au moins une représentation à part égale. Bien que l'Ontario Hydro ait appuyé la disposition de la Loi sur les régimes de retraite qui prévoit l'implication des adhérents par l'intermédiaire d'un comité consultatif de retraite, dont le rôle est toutefois limité à l'exercice d'un certain contrôle en matière de placements, l'Ontario Hydro refuse que les employés participent davantage à la prise de décisions de placement. (Voir également l'annexe F.)

Observations du Conseil consultatif

RECOMMANDATION 11.1

L'Ontario Hydro devrait évaluer l'organisation de sa caisse de retraite :

- si un conseil d'administration distinct est mis sur pied et tenu responsable de la gestion de placement de la caisse de retraite de l'Ontario Hydro, les adhérents au régime ou leurs représentants devraient composer une minorité de ce conseil d'administration;

- si on n'établit pas un conseil d'administration distinct, le comité de politique de placement de retraite prévu devrait compter une minorité d'adhérents au régime ou de leurs représentants.

Du point de vue du Conseil consultatif, il serait préférable de former un conseil d'administration distinct comportant des représentants des adhérents au régime. Toutefois, le mode et le degré de participation des employés à la prise de décisions de placement devraient faire l'objet de discussions entre les parties au régime de l'Hydro.

Le Conseil consultatif propose que l'Ontario Hydro reconsidère sa position de refus de représentation des employés au sein du comité chargé de la politique de placement de retraite. Le Conseil consultatif ne croit pas que la formation du comité consultatif de retraite prévu par la Loi sur les régimes de retraite pourra répondre à la nécessité de la participation des employés à la prise des décisions de placement.

RECOMMANDATION 11.2

> La caisse de retraite de l'Ontario Hydro devrait être régie par la Loi sur les régimes de retraite. Les dispositions particulières de la Loi sur la Société provinciale de l'électricité au sujet de la caisse de l'Hydro, à part les dispositions habilitantes, devraient être éliminées.

Le Conseil consultatif approuve cette recommandation.

Le Conseil consultatif fait remarquer que toutes les parties consultées au sujet du régime de l'Hydro (soit le SCFP, la Société et l'Ontario Hydro), sont d'accord avec la recommandation d'éliminer les dispositions particulières de la Loi sur la Société provinciale de l'électricité visant le régime et la caisse de l'Hydro, afin que ceux-ci ne soient régis que par la Loi sur les régimes de retraite. Cette mesure rendrait le régime de l'Hydro semblable à celui du HOOPP, dont les dispositions sont établies dans le texte du régime et non pas par une réglementation particulière.

RECOMMANDATION 11.3

> La disposition requérant l'approbation du lieutenant-gouverneur en conseil pour les changements apportés aux prestations de retraite des employés de l'Ontario Hydro devrait être annulée.

Le Conseil consultatif approuve cette recommandation.

Le Conseil consultatif appuie le principe général selon lequel les changements à apporter aux prestations de retraite doivent faire l'objet d'un consensus entre les parties intéressées.

Le rapport Rowan conclut que le gouvernement doit surveiller les tendances dans le domaine de la rémunération globale du secteur public de façon à se trouver dans une position qui lui permette d'obliger les agences, conseils et commissions à lui rendre des comptes. Lorsque la tendance est à l'exagération, le gouvernement devrait faire connaître son point de vue aux agences d'une manière appropriée avant les prochaines négociations. Le Conseil consultatif est d'accord avec cette conclusion, particulièrement en ce qui concerne l'Ontario Hydro dont les éléments de retraite font partie de la négociation collective.

Le Conseil consultatif pourrait être utile à cet égard en proposant des principes et des directives d'ordre général pour la modification et le processus d'approbation des régimes de retraite du secteur public. Une fois ces principes et directives approuvés par le gouvernement, ils pourraient être communiqués aux régimes avant que les parties intéressées ne se rencontrent pour négocier.

RÉGIME DE RETRAITE DES HÔPITAUX DE L'ONTARIO (HOOPP)

Aperçu du régime/de la caisse

La caisse du Régime de retraite des hôpitaux de l'Ontario est la quatrième caisse du secteur public de l'Ontario, en importance. Le HOOPP est un régime contributif à prestations déterminées. Au 31 décembre 1986, le HOOPP regroupait 301 employeurs cotisants (hôpitaux et autres services reliés à la santé), avait un actif de plus de 3,7 milliards de dollars et comptait plus de 70 000 adhérents et 19 000 bénéficiaires.

Les dispositions du HOOPP sont énoncées dans le texte du régime, contrairement aux autres régimes du secteur public, qui sont régis par une loi ou par un règlement; le HOOPP est toutefois assujetti aux dispositions de la Loi sur les régimes de retraite.

Aperçu du rapport Rowan

Le rapport Rowan constate que les pratiques courantes du régime du HOOPP correspondent de très près à la convention de retraite officielle. Le rapport a axé son étude sur l'écart entre l'utilisation des surplus courants et l'utilisation des surplus à la résiliation.

Bien que le document constitutif du régime passe sous silence la question du droit aux surplus courants, ceux-ci ont par le passé été répartis entre les adhérents pour améliorer les prestations de retraite.

Le rapport Rowan conclut que l'OHA devrait pouvoir autoriser les employeurs à réduire leurs cotisations ou même à interrompre leurs cotisations s'il y a surplus et si cela est approprié en fonction des circonstances, faute de quoi les impôts prélevés par le gouvernement et versés sous forme de subventions aux hôpitaux seront détournés sans raison vers la caisse du HOOPP et il n'y aura pas d'économies pour le contribuable.

Selon le règlement du régime, tout surplus restant au moment de la résiliation du régime, après que toutes les prestations de retraite promises auront été payées, appartient aux adhérents. Le rapport Rowan estime toutefois que cela n'est pas juste vis-à-vis du contribuable. Le rapport Rowan conclut toutefois que dans une convention de régime à prestations déterminées, les cotisations des employeurs sont déterminées à partir d'hypothèses actuarielles qui peuvent aisément être fausses. Dans le cas d'une résiliation du régime, où les hypothèses prudentes à long terme de l'actuaire sont soumises à la situation du moment, il peut en résulter une aubaine importante pour les adhérents du moment, au détriment du contribuable qui a fourni au moins la moitié du provisionnement du régime.

Le rapport Rowan fait remarquer que bien qu'il soit peu probable que le HOOPP se résilie, il est possible qu'un ou plusieurs employeurs cotisants cessent leurs activités, ce qui fait qu'il ne s'agit pas là d'une situation purement hypothétique.

Le rapport Rowan recommande qu'en cas de surplus dans le régime du HOOPP, il y ait réduction de la cotisation des employeurs, et même des interruptions de cotisations, s'il y a lieu. Le rapport recommande également qu'en cas de réduction de la cotisation de l'employeur, le ministère de la Santé et l'OHA décident si ce sont les hôpitaux ou le contribuable qui bénéficieront de cette réduction.

Observations des parties intéressées

Les groupes d'employés n'appuient pas les interruptions de cotisations des employeurs non plus, par conséquent, que la détermination par la province et l'OHA de l'utilisation des économies ainsi réalisées.

Les groupes d'employés n'acceptent pas non plus que les surplus à la résiliation reviennent aux employeurs étant donné que le texte du régime en octroie actuellement le droit aux employés. L'OHA approuve le rapport Rowan lorsqu'il recommande que les surplus à la résiliation reviennent aux employeurs.

Les groupes d'employeurs et d'employés conviennent que les adhérents au régime doivent être représentés au comité de placement. Les groupes d'employés demandent davantage qu'une représentation minoritaire. L'OHA a déclaré qu'elle étudiait sérieusement la question de l'implication des employés. (Voir également l'annexe F.)

Observations du Conseil consultatif

RECOMMANDATION 12.1

> Le ministère de la Santé et l'OHA devraient établir si les économies résultant d'une réduction des cotisations des employeurs à la caisse du HOOPP devraient être utilisées dans le domaine de la santé pour des besoins autres que la retraite ou si ces économies devraient permettre des réductions des subventions accordées aux hôpitaux, au profit du contribuable.

Le Conseil consultatif ne croit pas qu'il fasse partie de son mandat d'aider à la détermination de la façon dont les économies résultant d'une réduction des cotisations des employeurs à la caisse de retraite du HOOPP ou provenant d'autres sources pourraient être utilisées.

Certains des membres du Conseil consultatif s'opposent au principe d'une interruption des cotisations des employeurs.

RECOMMANDATION 12.2

> L'OHA devrait modifier le HOOPP de façon que tout surplus, à la résiliation du régime, soit remboursé aux employeurs.

Le Conseil consultatif n'appuie pas cette recommandation. Le texte décrivant le HOOPP établit clairement que tout surplus à la résiliation du régime revient aux employés. Si les employés ont légalement droit aux surplus à la résiliation, ce droit ne peut leur être enlevé sans leur consentement.

RECOMMANDATION 12.3

> L'OHA devrait nommer au moins un adhérent au régime ou un représentant, qui ne soit pas de la direction, au comité de placement du HOOPP.

Le Conseil consultatif fait remarquer que si le comité de retraite de l'OHA compte des représentants des employés, ce n'est pas le cas de son conseil d'administration.

À titre de principe général, il serait préférable d'établir un conseil d'administration dont les activités seraient distinctes de celles des employeurs et des employés, mais où chacun des deux groupes serait représenté. Toutefois, le mode et le degré de participation des employés à la prise des décisions de placement devraient être établis par les parties au régime et à la caisse du HOOPP. (Voir également les observations du Conseil consultatif sur les recommandations 4.4 et 11.1.)

RÉGIME DE RETRAITE DES MEMBRES ET DES EMPLOYÉS DE LA COMMISSION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL (CAT)

Aperçu du régime/de la caisse

La caisse de retraite des membres et des employés de la Commission des accidents du travail (CAT) est le seizième caisse de retraite de l'Ontario en importance. Le régime de la CAT est un régime contributif à prestations déterminées. Au 31 décembre 1986, son actif s'élevait à 254 millions de dollars et il comptait neuf employeurs cotisants, plus de 4000 adhérents et près de 800 bénéficiaires.

Aperçu du rapport Rowan

Le rapport Rowan conclut que les pratiques courantes du régime de retraite de la CAT correspondent assez bien à la convention de retraite officielle.

Actuellement, la CAT est à la fois l'employeur et l'organisme responsable de la caisse de retraite. Cette situation pourrait faire craindre l'existence de conflit d'intérêts entre ces deux rôles. Le rapport recommande que ces deux rôles soient autant que possible clairement séparés.

En outre, il n'y a pas de séparation claire entre les responsabilités du conseil d'administration de la CAT en matière de gestion des placements entre la caisse des accidents et la caisse de retraite. Le rapport Rowan recommande qu'une distinction claire soit établie entre ces deux caisses et que le processus de prise de décisions relatives aux changements à apporter aux prestations de retraite de la CAT soit amélioré.

Observations des parties intéressées

Les groupes d'employés et d'employeurs appuient en général les recommandations du rapport Rowan relatives à la CAT. Le SCFP désire que le régime de la CAT soit négociable et que le texte du régime soit retiré de la législation. La CAT a déclaré qu'elle était prête à mettre sur pied un conseil d'administration de la caisse de retraite comportant une représentation minoritaire d'employés. (Voir également l'annexe F.)

Observations du Conseil consultatif

RECOMMANDATION 13.1

La CAT devrait analyser l'organisation de sa caisse de retraite :

- si un conseil d'administration de la caisse de retraite, distinct de celui de la CAT et responsable de la gestion de placement de la caisse de la CAT est établi, il devrait comprendre une minorité d'adhérents au régime ou de leurs représentants;
- en ce qui concerne la caisse de retraite de la CAT, si un tel conseil d'administration n'est pas établi, les adhérents au régime ou leurs représentants devraient occuper une minorité du conseil consultatif de placement qui doit être mis sur pied.

À titre de principe général, il serait préférable d'établir un conseil d'administration dont les activités seraient distinctes de celles des employeurs et des employés, mais où chacun des deux groupes serait représenté. Toutefois, le mode et le degré de participation des employés à la prise des décisions de placement devraient être établis par les parties intéressées.

Le Conseil consultatif fait remarquer que la CAT est prête à appuyer la formation d'un conseil d'administration de la caisse de retraite distinct.

RECOMMANDATION 13.2

> Le conseil d'administration de la CAT, le comité de placement et le comité consultatif de placement devraient clairement séparer leurs décisions relatives à la caisse des accidents et à la caisse de retraite de la CAT.

Le Conseil consultatif croit qu'il devrait y avoir une séparation claire entre les comptes et la politique de placement de la CAT relatifs à la caisse des accidents et à la caisse de retraite. Il n'est toutefois pas nécessaire de nommer des gestionnaires de placement distincts.

RECOMMANDATION 13.3

> On devrait améliorer le processus de prise de décisions du gouvernement ontarien en ce qui concerne les changements des niveaux de prestation de retraite de la CAT.

Le Conseil consultatif approuve cette recommandation. Il déplore la longueur du processus de consultation et de prise de décisions du gouvernement en ce qui concerne certains régimes de retraite du secteur public, dont celui de la CAT, mais ne peut attacher plus d'importance à un régime qu'à un autre à cet égard. Le gouvernement devrait tenir compte de cette proposition d'améliorer le processus.

LISTE DES ANNEXES

Annexe A - **Lettre du ministre**

Annexe B - **Mandat et composition du Conseil consultatif**

Annexe C - **Clarification de la convention de retraite**

Annexe D - **Tableaux récapitulatifs des recommandations du rapport Rowan et de la position du Conseil consultatif**

Annexe E - **Liste des mémoires reçus**

Annexe F - **Tableaux récapitulatifs des mémoires**

ANNEXE A

Ontario

The Management Board of Cabinet

Conseil de gestion du gouvernement de l'Ontario

Frost Building South
Queen's Park
Toronto, Ontario
M7A 1Z6

Edifice Frost sud
Queen's Park
Toronto (Ontario)
M7A 1Z6

Le 11 février 1988
Mme Ethel McLellan
Présidente
Conseil consultatif sur les pensions du secteur public
3e étage
101, rue Bloor ouest
Toronto (Ontario)
M5S 1P7

Madame,

Le gouvernement publie aujourd'hui deux importants rapports : le rapport du Groupe d'étude sur l'investissement des fonds de retraite du secteur public (rapport Rowan), et le rapport Coward sur le financement des prestations prévues par la Loi sur l'indexation des régimes de retraite et les régimes qu'elle régit.

Le gouvernement mettra en oeuvre un processus de consultation spécial concernant l'indexation des régimes de retraite, sous la direction de M. David Slater. Comme les membres du Conseil connaissent bien la question des régimes de retraite et que les délais sont courts, leur aide dans le cadre du processus de consultation serait très appréciée.

J'aimerais également que le Conseil consultatif sur les pensions du secteur public me fasse part du son avis et de ses recommandations quant à plusieurs aspects du rapport Rowan (voir documents ci-joints) d'ici le 31 juillet 1988.

Premièrement, sur un plan général, le rapport Rowan formule des constatations et des recommandations sur le cadre des relations entre les employés et les employeurs de secteur public en matière de régimes de retraite. Il serait utile de connaître l'avis du Conseil conlsultatif sur ce cadre. Deuxièmement, j'aimerais que le conseil me fasse part de son opinion sur les recommandations du rapport Rowan concernant le Régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario, le régime de retraite de l'Ontario Hydro, le Régime de retraite des hôpitaux de l'Ontario et le régime de retraite des membres et des employés de la Commission des accidents du travail.

Enfin, comme vous le savez, le rapport préliminaire du Groupe d'étude sur la protection contre l'inflation des régimes de retraite d'employeurs a été publié le 21 janvier 1988. Vous en trouverez ci-joint une copie.

En vous remerciant de l'attention que vous accorderez à ces questions, je vous prie d'accepter l'expression de mes sentiments distingués.

Murray J. Elston

Murray J. Elston, Député
Bruce
Président

ANNEXE B

MANDAT ET COMPOSITION DU CONSEIL CONSULTATIF

Mandat

A la demande du président du Conseil de gestion du gouvernement de l'Ontario, le Conseil consultatif sur les pensions du secteur public a procédé à une étude et à la formulation de recommandations concernant un certain nombre de questions reliées aux régimes de retraite du secteur public de l'Ontario. Le Conseil consultatif a été formé en mars 1986.

Membres du conseil consultatif

Présidente : Ethel McLellan est une ancienne sous-ministre à la retraite, qui a été présidente de la Commission de la fonction publique de l'Ontario avant d'exercer ses fonctions actuelles. Elle est reconnue pour son travail au sein de la fonction publique dans le domaine des pensions du secteur public, de la gestion des ressources humaines et de la promotion de l'égalité d'accès à l'emploi pour les femmes.

Robert Baldwin est le chercheur principal du service de la rechereche et de la législation du Congrès du travail du Canada. Il oeuvre surtout dans le domaine des pensions et de la sécurité sociale.

John Capo est l'un des associés du cabinet d'avocats Capo, Sgro, DiLena, Hemsworth, Mendicino. Il est président et membre fondateur de la Canadian Italian Advocates Association.

Laurence Coward est actuaire et directeur émérite de William M. Mercer Ltd. Premier président de la commission des régimes de retraite de l'Ontario (1963-1965), il en est resté membre jusqu'en 1977.

Mary Louise Dickson est avocate chez McCarthy & McCarthy. Elle est spécialisée dans le domaine des pensions. Elle est présidente de la section des pensions et des prestations de l'Association du Barreau canadien (Ontario).

Peter Hirst est président et membre fondateur d'un cabinet d'actuaires de Toronto, Actrex Partners Limited. Il est présidente élu de l'Institut canadien des actuaires et président sortant de l'Institut canadien des actuaires et president sortant de l'institut canadien de la retraite.

Brigid O'Reilly est conseillère en communications chez Wyatt Company Limited. Elle a reçu en 1987 le prix du YWCA dans la catégorie des affaires et du monde du travail et a oeuvré activement dans le domaine des pensions et des droits des femmes.

James Pesando est professeur d'économie et directeur de l'Institut de l'analyse des politiques de l'Université de Toronto. Il possede une vaste expérience à titre de professeur et de consultant dans le domaine des pensions.

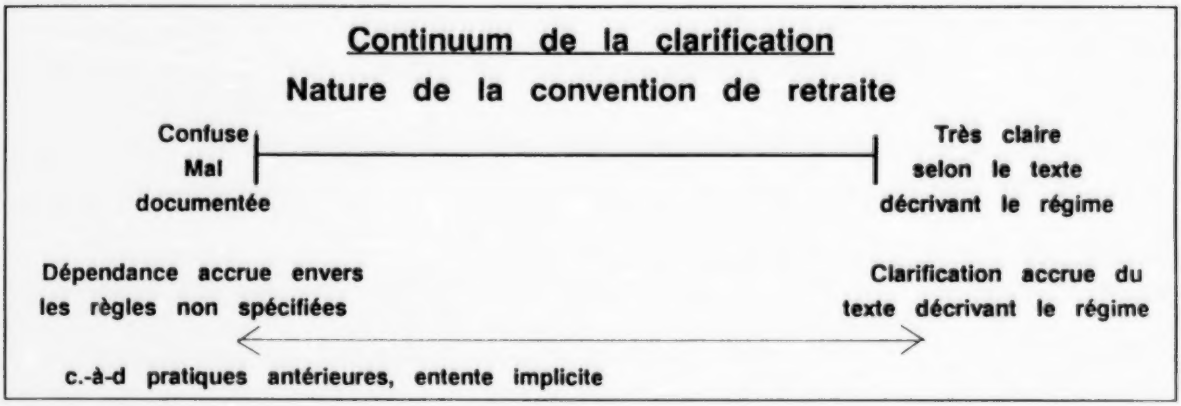
Marie Wilson est présidente du conseil de la société de courtiers d'assurances A.E. Wilson and Company Limited. Elle a été présidente de la Toronto Insurance Conference.

Tony Wohlfarth est le représentant national du service de recherche du Syndicat national des travailleurs et travailleuses de l'automobile, de l'aérospatiale et de l'outillage agricole du Canada. Il est en particulier chargé de fournir un soutien technique aux négociations collectives sur les pensions et les avantages sociaux.

ANNEXE C

CLARIFICATION DE LA CONVENTION DE RETRAITE

Continuum de la clarification - Outil indispensable à l'étude et à la clarification de la convention de retraite



Clarification de la convention de retraite

Les employeurs et les adhérents aux régimes doivent tenir compte des points suivants dans toute étude de la convention de retraite :

Idéalment, quels éléments le texte du régime doit-il présenter explicitement ?

De façon plus réaliste (du point de vue de l'employeur et des adhérents), quels éléments peuvent être présentés explicitement dans le texte du régime ?

Si un point ne peut être exposé clairement ou de façon explicite dans le texte du régime, comment peut-on en clarifier le sens à l'intention des parties à la convention de retraite ?

Éléments de la convention devant être clarifiés

Les éléments de la convention de retraite susceptibles d'être clarifiés comprennent entre autres:

la définition des prestations;
la capitalisation - cotisations des employeurs (régulières et discrétionnaires) et cotisations des employés;
les placements - politique, organisation;
le droit à un surplus et la responsabilité d'un déficit;
le droit à la retraite comme élément de rémunération globale;
le processus de changement des prestations et des autrè aspects de la convention;
le rôle des adhérents au régime sur les plans de l'administration, des prestations et des placements;
l'indexation - services passés et futurs, capitalisation.

Niveaux de clarification

Il serait irréaliste de penser que tous les éléments de la convention de retraite peuvent être exposés de façon explicite dans le texte du régime ou dans la loi, en raison des intérêts stratégiques divergents des parties.

Cependant, une discussion franche entre les parties peut au moins leur permettre de s'entendre sur ce qu'est la convention et ce qu'elle n'est pas.

La convention peut également être clarifiée dans le cadre de réunions ou à l'aide de documents autre que le texte du régime, tels que les procès-verbaux des réunions de conseil d'administration et les protocoles d'entente entre les parties.

Nous présentons ci-dessous certains exemples d'éléments de la convention que nous pouvons trouver à divers stades du continuum de la clarification. Bien que les éléments puissent varier selon le régime, l'objectif est d'obtenir le maximum de clarté (en allant vers la droite).

Entente reposant sur les pratiques antérieures, etc.	**Entente commune****	**Texte décrivant le régime de façon explicite**
. Ajustements spéciaux par rapport à l'inflation pour services passés et futurs (en fonction de la capacité financière de l'employeur)	. Droit aux surplus - maintien des surplus courants - interruption des cotisations des employeurs . Partage des coûts à l'égard de l'augmentation future des prestations (surplus, cotisations, rendement sur placement) . Impact du droit à la retraite sur la rémunération globale	. Définition des prestations . Cotisations de l'employé - équivalentes à celle de l'employeur ou non . Responsabilité au titre des engagements non capitalisés . Participation des employés sur les plans de l'administration, des prestations et des placements . Politique de placement et organisation . Processus de changement du régime . Garantie, s'il y a lieu

** *Ces éléments peuvent être clarifiés a l'aide de documents autres que le texte decrivant le régime.*

ANNEXE D

RÉSUMÉ DES RECOMMANDATIONS DU RAPPORT ROWAN (Chapitre 3, La convention de retraite)

QUESTIONS CLÉS	PRINCIPES ET CONCEPTS SOUS-JACENTS	RECOMMANDATIONS ET CONCLUSIONS DU RAPPORT ROWAN	COMMENTAIRES ET RECOMMANDATIONS DU CONSEIL
LA CONVENTION DE RETRAITE	• Déclaration de l'engagement de retraite d'un employeur et moyens par lesquels un tel engagement sera respecté. • La convention doit être claire et conséquente. • Les parties prenantes sont : — les employeurs, — les adhérents au régime ou leurs représentants, — le contribuable. • Les adhérents et les employeurs ont tous deux intérêt à ce que les placements de la caisse de retraite soient garantis — l'importance des intérêts de chaque partie variera selon le type de convention de retraite.	• **La notion de convention est un concept sous-jacent important.** • **La notion de convention est utile sur le plan des relations entre employeurs et employés.**	• Le Conseil est d'accord avec cette conclusion. • La notion de "convention" est utile dans la mesure où elle incite les parties à analyser ce que le régime prévoit (en fonction du texte du régime officiel et des attentes implicites découlant des pratiques antérieures). • Toutefois, une bonne partie de l'analyse du rapport Rowan relative aux régimes applique le système de classification des conventions de retraite de façon trop rigide.
RÔLES DU GOUVERNEMENT	• Le gouvernement doit reconnaître et, dans la mesure du possible, établir une distinction entre les sept rôles principaux qu'il joue relativement aux régimes de retraite du secteur public : — législateur et régulateur, — promoteur de régime, — employeur, — cotisant à la caisse de retraite, — dépositaire des engagements de retraite, — source de financement d'un autre employeur, — dépositaire des obligations d'un autre employeur.	• **Le gouvernement doit se comporter comme un employeur lorsqu'il agit à ce titre et non pas confondre ce rôle avec celui de législateur.**	• En pratique, le gouvernement peut avoir énormément de difficulté à établir une distinction entre ses différents rôles, notamment en tant qu'employeur. • Lorsque le gouvernement intervient à titre d'employeur, le conseil lui recommande de se comporter comme les intervenants du secteur privé et de ne pas tenter de résoudre ses problèmes d'employeur par la voie politique ou législative.
INTÉRÊT DU CONTRIBUABLE	• Seulement deux commettants intéressés à l'investissement des caisses de retraite du secteur public : — les adhérents aux régimes, — les contribuables. • Les employeurs du secteur public sont des représentants du contribuable. • Les employés du secteur public doivent être traités équitablement. • Les coûts des prestations de retraite du secteur public doivent être déclarés dans leur totalité et considérés comme un élément de la rémunération globale.	• **L'intérêt du contribuable doit être pris en considération de façon appropriée.** • **Le contribuable doit assumer le minimum des coûts nécessaires.** • **Le contribuable ne doit pas avoir à assumer un risque indu.**	• Le conseil est généralement d'accord avec ces conclusions. • Le conseil note que le processus d'analyse et d'approbation des modifications aux régimes prévoit la possibilité de tenir compte des intérêts du contribuable à divers niveaux, mais doute qu'il atteigne ce but; il doit donc faire l'objet d'une nouvelle analyse. • Le gouvernement doit établir en toute priorité une liste de principes et de directives régissant les régimes de retraite du secteur public et en communiquer la teneur aux parties avant qu'elles entreprennent des discussions pour en modifier le contenu.

RÉSUMÉ DES RECOMMANDATIONS DU RAPPORT ROWAN
(Chapitre 3, La convention de retraite)

QUESTIONS CLÉS	PRINCIPES ET CONCEPTS SOUS-JACENTS	RECOMMANDATIONS ET CONCLUSIONS DU RAPPORT ROWAN	COMMENTAIRES ET RECOMMANDATIONS DU CONSEIL
CHANGEMENT DE LA CONVENTION DE RETRAITE PAR VOIE DE NÉGOCIATION	• Demande (désir) pour un plus grand choix de conventions de prestations offert aux employés. • Compte tenu de la tendance vers un plus grand choix de conventions de prestations offert aux employés, ceux-ci pourraient alors choisir la convention la mieux adaptée à leurs besoins. • Il est essentiel de maintenir un certain niveau de stabilité. Une convention de retraite est une entente à long terme.	• **Les employeurs du secteur public devraient être responsables d'analyser les changements à apporter (au type de)* convention de retraite actuelle, de même que leurs employés si ceux-ci réclament un changement (R. 3.2).** • **Le processus de modification de la convention de retraite devrait être clair, non encombrant.**	• Le conseil croit qu'il devrait appartenir aux adhérents aux régimes et aux employeurs de choisir ensemble la convention la mieux adaptée à leurs besoins. • Le conseil approuve cette conclusion.
• Négociation des prestations de retraite et de la rémunération globale.	• Retraite considérée dans le contexte d'une rémunération globale. Le contribuable a beaucoup à gagner si l'on évalue les prestations de retraite et les salaires en même temps. • L'arbitrage des questions relatives à la retraite ne serait pas dans l'intérêt du contribuable.	• **Dans la mesure du possible, les taux de prestation et de cotisation des employés devraient être négociés ou analysés par l'employeur et les employés dans un contexte de rémunération globale (R. 3.3).** • Dans une convention de retraite donnée, les éléments, tels les niveaux de prestation et de capitalisation, devraient être considérés dans le contexte d'une rémunération globale. • On ne note aucune recommandation sur la négociation collective en matière de régimes de retraite, mais seulement quelques observations.	• Le droit à la retraite doit être considéré dans un contexte de rémunération globale, mais le conseil reconnaît que cela n'est pas toujours possible lorsque les décisions relatives aux salaires et aux prestations de retraite sont prises indépendamment l'une de l'autre. • Cependant, nous devons autant que possible tenir compte de la notion de rémunération globale aux fins de la gestion des coûts, et ce, dans le meilleur intérêt du contribuable. • Le conseil note que la question des négociations collectives en matière de retraite constitue un secteur important qui mérite un examen particulier.
DROIT AUX SURPLUS • Notion de surplus et de déficit	• Un surplus est composé de deux parties : — un surplus ou déficit provenant de placements à risque, — un surplus ou déficit actuariel. • On doit examiner tout surplus en s'assurant de bien comprendre d'où il provient.		
• Droit aux surplus et responsabilité des déficits	• Les surplus provenant de placements à risque devraient être dévolus à ceux qui assument le risque de placement. • Les employeurs et les employés ont droit à la partie du surplus actuariel qui représente leurs cotisations payées en trop si les cotisations sont établies à partir d'hypothèses prudentes. • Les retraités devraient bénéficier de la part d'un surplus actuariel résultant de l'inflation.	• **Les employeurs du secteur public devraient analyser leur convention de retraite afin d'établir si l'élément de la convention traitant du droit aux surplus et de la responsabilité des déficits est clair. Si ce n'est pas le cas (ou si les employés ne sont pas d'accord)*, les employeurs du secteur public devraient entrer en pourparlers avec les employés afin de changer la convention et de la rendre claire à ce sujet (R. 3.1).** • Il n'y a pas une seule façon simple d'établir le droit aux surplus. La convention de retraite devrait préciser clairement ce à quoi chaque partie a droit et dans quelles circonstances elle y a droit. • Il serait prudent de conserver au moins une partie du surplus comme réserve. ** Texte ajouté par le Conseil consultatif pour plus de clarté.*	• Le conseil incite les parties à expliciter tous les aspects de la convention afin de réduire les risques d'acrimonie et de malentendu. • Le conseil reconnaît qu'il peut s'avérer difficile de conclure une entente sur la question du droit aux surplus et de la mettre en application. • Il serait utile de proposer un processus qui permette de régler la question de l'attribution et du droit aux surplus ou de la responsabilité des déficits.

RÉSUMÉ DES RECOMMANDATIONS DU RAPPORT ROWAN
(Chapitre 4, L'organisation des caisses de retraite)

QUESTIONS CLÉS	PRINCIPES ET CONCEPTS SOUS-JACENTS	RECOMMANDATIONS ET CONCLUSIONS DU RAPPORT ROWAN	COMMENTAIRES ET RECOMMANDATIONS DU CONSEIL
LES RESPONSABLES DE L'ORGANISATION DES CAISSES DE RETRAITE	• Étant donné que la caisse de retraite garantit les engagements de retraite des adhérents aux régimes, ceux-ci ont un intérêt dans les décisions relatives à la gestion des placements.	• **Les employeurs ou les promoteurs de régimes du secteur public devraient impliquer les adhérents aux régimes dans l'administration et la gestion de placement de leur régime; de plus, ils devraient nommer des adhérents aux régimes aux postes d'administrateurs de caisse de retraite quand cela est approprié (R. 4.1).**	• Le conseil approuve le principe relatif à l'implication des adhérents aux régimes dans le processus de prise de décisions, y compris les placements de la caisse de retraite.
• Implication des adhérents aux régimes?	• L'implication des adhérents aux décisions de placement améliorerait leur compréhension du régime et leur moral. • Pour les conventions de régimes à prestations déterminées, les adhérents aux régimes ne devraient pas avoir de responsabilités de prise de décisions reliées au dispositif. Ils devraient cependant être impliqués dans la gestion du régime. • Dans le cas des conventions de régimes hybrides à prestations déterminées et à éléments d'actif, la responsabilité de prise de décisions devrait être partagée.	• **Lorsque le dispositif de la convention de régimes à prestations déterminées est séparé de l'employeur ou du promoteur du régime (comme dans le cas de l'OMERS), les adhérents devraient former une minorité des administrateurs de la caisse de retraite (R. 4.2).** • **Lorsque le dispositif de la convention de régimes à prestations déterminées n'est pas séparé de l'employeur ou du promoteur du régime (comme dans le cas de l'Hydro, du HOOPP et de la CAT), celui-ci ou les administrateurs de la caisse de retraite devraient nommer une minorité d'adhérents au comité des investissements (R. 4.3).**	• Les mécanismes de représentation des adhérents aux régimes et l'importance de cette représentation devraient être déterminés par les parties intéressées.
DÉCISIONS RELATIVES À L'ORGANISATION DES CAISSES DE RETRAITE	• Il existe plusieurs façons d'organiser une caisse de retraite. • Aucune organisation n'est appropriée à toutes les circonstances. • Les administrateurs de caisses de retraite devraient être compétents. • Les administrateurs devraient comprendre la convention de retraite et leurs responsabilités de fiduciaires.	• **Les caisses de retraite du secteur public devraient, dans la mesure du possible, être organisées de manière que leurs activités soient clairement distinctes de celles de l'employeur ou des employés (R. 4.4).**	• Le conseil est d'accord avec cette recommandation à condition qu'elle se lise comme suit : "Les caisses de retraite du secteur public devraient, dans la mesure du possible, être organisées de manière que : — la garde des fonds, et — les comptes de retraite soient clairement distincts des activités de l'employeur ou des employés." • Par principe, il serait préférable que, sur le plan organisationnel, le conseil d'administration de la caisse de retraite soit distinct des employeurs et des employés, tout en permettant à ces deux groupes d'y être représentés. • La mise en application de cette recommandation devrait être laissée à l'entière discrétion des parties intéressées.

RÉSUMÉ DES RECOMMANDATIONS DU RAPPORT ROWAN (Chapitre 4, L'organisation des caisses de retraite)

QUESTIONS CLÉS	PRINCIPES ET CONCEPTS SOUS-JACENTS	RECOMMANDATIONS ET CONCLUSIONS DU RAPPORT ROWANROWAN	COMMENTAIRES ET RECOMMANDATIONS DU CONSEIL
CENTRALISATION DES CAISSES	• L'importance d'une caisse de retraite n'est pas nécessairement garante d'un meilleur rendement.	• **Le gouvernement ne devrait pas centraliser davantage les caisses de retraite du secteur public. Les caisses importantes actuelles devraient continuer d'être administrées comme des caisses séparées et indépendantes (R. 4.5).** • Les désavantages que représente la centralisation d'une caisse importante ont plus de poids que les avantages. • Une grande caisse centralisée entraînerait un impact négatif sur le marché des capitaux parce qu'elle serait assez importante pour influencer les opérations du marché. • **Le gouvernement devrait encourager les petites caisses de retraite du secteur public à fondre leur actif à celui d'une plus grande caisse afin d'économiser sur les frais de gestion de placement et de profiter d'une plus grande diversification de placement (R. 4.6).**	• Le conseil est d'accord avec cette recommandation. • Le système de caisses de retraite du secteur public est déjà assez centralisé. • Le conseil suggère au gouvernement de ne pas accorder une trop grande priorité à cette recommandation.
LES GESTIONNAIRES DE PLACEMENT INTERNES ET EXTERNES	• Nommer des administrateurs de caisses de retraite compétents et établir une méthode de vérification de leur rendement. • Personne n'est mieux placé que les administrateurs de caisses de retraite pour décider du meilleur type de gestionnaires de placement.	• Aucune évidence d'un meilleur rendement de part et d'autre. • **La décision de nommer des gestionnaires de placement internes ou externes pour les caisses de retraite du secteur public devrait relever des administrateurs de chaque caisse (R. 4.7).** • **Les caisses de retraite du secteur public devraient établir des politiques de rémunération de leurs gestionnaires de placement internes qui soient comparables à celles des gestionnaires de placement internes de caisses de retraite du secteur privé (R. 4.8).**	• Le conseil approuve cette recommandation. • Le conseil ne croit pas qu'on doive donner suite à cette recommandation dans les circonstances actuelles. • Il n'y a aucune évidence de problème à ce niveau.

RÉSUMÉ DES RECOMMANDATIONS DU RAPPORT ROWAN (Chapitre 5, La politique de placement)

QUESTIONS CLÉS	PRINCIPES ET CONCEPTS SOUS-JACENTS	RECOMMANDATIONS ET CONCLUSIONS DU RAPPORT ROWAN	COMMENTAIRES ET RECOMMANDATIONS DU CONSEIL
PRUDENCE ET RESPONS-ABILITÉ	• Les administrateurs de caisses de retraite sont responsables envers l'employeur ou le promoteur du régime (représentant du contribuable) et les adhérents au régime. • En tant que fiduciaires, les administrateurs de caisses de retraite ont la responsabilité de placer les fonds dans le meilleur intérêt des bénéficiaires, à l'exclusion de tout autre objectif si noble soit-il.	• **Les promoteurs des caisses de retraite du secteur public devraient s'assurer qu'une méthode officielle de compte rendu des responsabilités des administrateurs de caisses est établi (R. 5.1).** • **Dans le cadre de leurs responsabilités, les administrateurs de caisses de retraite du secteur public devraient fournir annuellement aux adhérents au régime tous les renseignements concernant la caisse, et devraient rendre publics ces renseignements dans l'intérêt du contribuable (R. 5.2).** • Exemples du type de renseignements qui peuvent être divulgués : — une déclaration de la politique de placement, — le rendement des investissements en rapport avec la politique de placement, — l'actif de la caisse, — la constitution et les rôles des organismes de prise de décisions et de consultation, ainsi que l'identité des gestionnaires de placement externes.	• Le conseil est d'avis qu'il n'existe aucune méthode applicable en toutes circonstances. Chaque régime devrait établir sa propre méthode. • Le conseil est d'accord avec cette recommandation.
		• **Le Groupe d'étude recommande aux caisses de retraite du secteur public de l'Ontario d'établir une méthode commune de compte rendu uniformisée, dans la mesure du possible, pour toutes les caisses.**	• Le conseil approuve cette conclusion et incite le président du Conseil de gestion du gouvernement de l'Ontario à mettre ce processus en marche.
LES PLACEMENTS SUR LE MARCHÉ ET LES CRÉANCES PUBLIQUES NON MARCHANDES • Risque • Bénéfice des contribuables • Garantie des prestations • Impact sur le marché des capitaux	• Le gouvernement, en tant qu'employeur ou promoteur d'un régime, devrait être régi par les mêmes règles que les employeurs du secteur privé. • Le marché devrait établir directement les modalités du taux d'intérêt.	• **En principe, les caisses de retraite du secteur public ne devraient investir que dans les placements sur le marché (R. 5.3).** • Sauf pour le risque de défaut et le risque indépendant du marché, les risques de toutes les catégories sont inférieurs ou identiques, dans le cas de placements sur le marché. • Le contribuable pourrait bénéficier d'un rendement supérieur des placements d'un portefeuille de valeurs diversifiées. • La garantie des prestations ne devrait pas être affectée et pourrait même s'en trouver améliorée. • L'investissement graduel dans les valeurs sur le marché n'aurait pas d'effet négatif sur le marché des capitaux. • Faibles répercussions sur l'état financier de la province. • Aucun désavantage ou obstacle important à investir dans les placements sur le marché. **Remarque** : *La recommandation 5.4 relative au TSF, au PSSF et au SAF n'a pas été soumise au Conseil consultatif.*	• Le conseil consultatif est d'avis qu'il est préférable d'investir sur le marché des valeurs, mais on ne devrait pas pour autant exclure les placements non marchands.

RÉSUMÉ DES RECOMMANDATIONS DU RAPPORT ROWAN (Chapitre 5, La politique de placement)

QUESTIONS CLÉS	PRINCIPES ET CONCEPTS SOUS-JACENTS	RECOMMANDATIONS ET CONCLUSIONS DU RAPPORT ROWAN	COMMENTAIRES ET RECOMMANDATIONS DU CONSEIL
LA POLITIQUE DE PLACEMENT, LA GESTION DE PORTEFEUILLE TRADITIONNELLE ET LE PLACEMENT STRATÉGIQUE • Devrait-on utiliser les caisses de retraite du secteur public pour stimuler l'économie? — Les investissements qui ne sont pas nécessairement dans l'intérêt financier de la caisse devraient-ils être permis s'ils ont pour but de stimuler l'économie? • Les placements traditionnels et non traditionnels • Le placement social	• Diversifier et répartir les risques. • Le marché offre les meilleurs moyens de stimuler l'économie. • L'actif des caisses de retraite n'est pas un impôt déguisé et ne doit pas servir à financer les dépenses du gouvernement.	• **Le gouvernement ne devrait pas inciter les caisses de retraite du secteur public à faire des placements qui ne sont pas dans l'intérêt de la caisse et de ses bénéficiaires (R. 5.5).** • Il n'y a pas de raison d'empêcher les caisses de retraite d'investir au moins une partie de leurs portefeuilles dans les placements stratégiques, tout en conservant leur gestion de placement traditionnelle. • Les placements traditionnels et non traditionnels sont acceptables dans la mesure où ils respectent les principes de prudence. • Les caisses de retraite du secteur public peuvent poursuivre certains objectifs sociaux ou autres à condition que l'objectif de rendement financier ait été respecté d'abord et qu'aucun placement à des conditions de faveur n'ait été effectué. • Si le gouvernement désire obliger ou diriger le placement de caisses de retraite, même s'il n'y a pas de subvention impliquée, il devrait établir des règlements pour toutes les caisses de retraite, privées et publiques.	• Le conseil est d'accord avec cette recommandation.
LES PLACEMENTS INTER-NATIONAUX	• Diversification et possibilité d'un meilleur taux de rendement.	• **Le gouvernement ontarien devrait demander au gouvernement canadien d'augmenter au-dessus de dix pour cent la limite imposée sur les valeurs étrangères par la Loi de l'impôt sur le revenu (R. 5.6).**	• Le conseil ne se sent pas habilité à se prononcer sur cette recommandation. • Si la règle des dix pour cent est remise en cause, on devra en évaluer les implications financières pour les caisses de retraite ainsi que les répercussions sur l'ensemble de l'économie.

RÉSUMÉ DES RECOMMANDATIONS DU RAPPORT ROWAN (Chapitre 10, OMERS)

QUESTIONS CLÉS	PRINCIPES ET CONCEPTS SOUS-JACENTS	RECOMMANDATIONS ET CONCLUSIONS DU RAPPORT ROWAN	COMMENTAIRES ET RECOMMANDATIONS DU CONSEIL
CHANGEMENT DE LA CONVENTION DE RETRAITE DE L'OMERS	• La convention devrait être claire et conséquente. • La partie qui assume les risques devrait être en mesure d'en retirer une compensation. • Il faut tenir compte de l'intérêt du contribuable.	• **Le gouvernement devrait entreprendre des pourparlers afin de modifier la convention de retraite officielle de l'OMERS pour la rendre plus conforme aux pratiques courantes, avec un partage précis des risques et des surplus entre les employeurs cotisants et les adhérents au régime (R. 10.1).** Ceci signifie que : – les cotisations des employeurs continuent d'être équivalentes à celles des employés; – financement conjoint des dettes non provisionnées à l'aide de paiements additionnels; – l'indexation par rapport à l'inflation et l'amélioration des prestations sont assurées par les surplus de la caisse ou par des cotisations équivalentes; – le conseil d'administration de l'OMERS est composé à part égale d'employeurs et d'adhérents au régime – il n'y a aucune garantie gouvernementale des engagements de retraite; – le gouvernement est toujours le promoteur du régime; il nomme des membres au conseil d'administration et apporte les changements législatifs nécessaires. • **Si la recommandation 10.1 n'est pas acceptée, on devrait modifier les pratiques courantes pour les rendre conformes à la convention de retraite officielle de l'OMERS (R. 10.2).** Ceci signifie que : – les employeurs devront être en majorité au conseil d'administration de l'OMERS; – les cotisations des employeurs sont variables, permettant aux employeurs, c'est-à-dire les contribuables, de profiter de tout surplus; – un lien plus direct est établi entre les prestations de retraite et la rémunération globale.	• Le conseil prend note de la satisfaction des parties quant au fonctionnement de l'OMERS. • Grâce à cette atmosphère positive, il est possible de clarifier le processus de changement de la "convention" de façon à prévoir toute éventualité, telle que le droit aux surplus et la responsabilité des déficits.

RÉSUMÉ DES RECOMMANDATIONS DU RAPPORT ROWAN (Chapitre 10, CAAT)

QUESTIONS CLÉS	PRINCIPES ET CONCEPTS SOUS-JACENTS	RECOMMANDATIONS ET CONCLUSIONS DU RAPPORT ROWAN	COMMENTAIRES ET RECOMMANDATIONS DU CONSEIL
CLARIFICATION DES RÔLES ET DES RESPONSABILITÉS DES CAAT	• Le gouvernement doit se comporter comme un employeur lorsqu'il agit à ce titre et non pas confondre ce rôle avec celui de législateur. • Le gouvernement doit reconnaître et, dans la mesure du possible, établir une distinction entre les sept rôles principaux qu'il joue relativement aux régimes de retraite du secteur public : — législateur et régulateur, — promoteur de régime, — employeur, — cotisant à la caisse de retraite, — dépositaire des engagements de retraite, — source de financement d'un autre employeur, — dépositaire des obligations d'un autre employeur.	• **Le ministère des Collèges et Universités, le Conseil des affaires collégiales et les conseils d'administration des CAAT devraient clarifier leurs rôles et leurs responsabilités respectives en rapport avec la convention de retraite des CAAT afin d'établir, entre autres choses, l'identité de l'employeur aux fins de retraite, du promoteur du régime et du responsable des dettes non provisionnées (R. 10.3).** • **On ne devrait apporter aucun changement au rapport contractuel entre l'OMERS et les CAAT, en ce qui a trait à l'administration du régime et à la gestion de placement, avant :** **a) d'avoir répondu à la recommandation 10.3,** **b) d'avoir évalué les coûts des changements proposés (R. 10.4).**	• Le conseil est d'accord avec cette recommandation. • Le conseil approuve cette recommandation.
RÔLE DE L'OMERS DANS LA GESTION DE LA CAISSE DE RETRAITE DES CAAT		• **Le gouvernement devrait établir si l'article 16 de la Loi sur le régime des employés municipaux de l'Ontario, selon lequel l'OMERS remplit des fonctions administratives et de gestion de placement pour les CAAT et Ryerson, est facultatif ou obligatoire. S'il est obligatoire, le gouvernement devrait établir une méthode d'évaluation du rendement de l'OMERS et préciser l'identité des personnes à qui le conseil d'administration de l'OMERS doit rendre des comptes (R. 10.5).** • **Si l'article 16 de la Loi sur le régime des employés municipaux de l'Ontario est facultatif, le conseil d'administration de l'OMERS devrait établir si l'OMERS désire offrir des services d'administration de régime et de gestion de placement à d'autres caisses de retraite du secteur public. Si c'est le cas, le conseil d'administration doit être prêt à gérer et à appuyer le personnel de l'OMERS afin de lui permettre d'offrir un service compétitif de qualité (R. 10.6).**	• Le conseil est d'avis que les collèges ne devraient pas être obligés de dépendre de l'OMERS et que la portée de l'article 16 de la Loi sur le régime des employés municipaux de l'Ontario devrait être clarifiée.

RÉSUMÉ DES RECOMMANDATIONS DU RAPPORT ROWAN (Chapitre 11, Hydro)

QUESTIONS CLÉS	PRINCIPES ET CONCEPTS SOUS-JACENTS	RECOMMANDATIONS ET CONCLUSIONS DU RAPPORT ROWAN	COMMENTAIRES ET RECOMMANDATIONS DU CONSEIL
ORGANISATION DE LA CAISSE DE RETRAITE DE L'ONTARIO HYDRO	• **Les caisses de retraite du secteur public devraient, dans la mesure du possible, être organisées de manière que leurs activités soient clairement distinctes de celles de l'employeur ou des employés (R. 4.4).** • Étant donné que la caisse de retraite garantit les engagements de retraite, les adhérents au régime ont un intérêt dans les décisions relatives à la gestion des placements.	**L'Ontario Hydro devrait évaluer l'organisation de sa caisse de retraite :** • **si un conseil d'administration distinct est mis sur pied et tenu responsable de la gestion de placement de la caisse de retraite de l'Ontario Hydro, les adhérents au régime ou leurs représentants devraient composer une minorité de ce conseil d'administration;** • **si on n'établit pas un conseil d'administration distinct, le comité de politique de placement de retraite prévu devrait compter une minorité d'adhérents au régime ou de leurs représentants (R. 11.1).**	• Le conseil appuie la représentation des adhérents au régime au comité de politique de placement. La nature et l'importance de cette représentation devraient être déterminées par les parties intéressées.
CHANGEMENTS LÉGISLATIFS RELATIVEMENT À L'ONTARIO HYDRO		• **La caisse de retraite. Les dispositions particulières de la Loi sur la Société provinciale de l'électricité au sujet de la caisse de l'Hydro, à part les dispositions habilitantes, devraient être éliminées (R. 11.2).** • **La disposition requérant l'approbation du lieutenant-gouverneur en conseil pour les changements apportés aux prestations de retraite des employés de l'Ontario Hydro devrait être annulée (R. 11.3).** • Le gouvernement devrait avoir la responsabilité de surveiller les tendances dans le domaine de la rémunération globale du secteur public, si les conseils d'administration doivent lui rendre des comptes. • Lorsque la tendance est à l'exagération, le gouvernement devrait faire connaître son point de vue aux agences avant les prochaines négociations.	• Le conseil est d'accord avec cette recommandation. • Le conseil approuve cette recommandation.

RÉSUMÉ DES RECOMMANDATIONS DU RAPPORT ROWAN (Chapitre 12, HOOPP)

QUESTIONS CLÉS	PRINCIPES ET CONCEPTS SOUS-JACENTS	RECOMMANDATIONS ET CONCLUSIONS DU RAPPORT ROWAN	COMMENTAIRES ET RECOMMANDATIONS DU CONSEIL
LE DROIT AUX SURPLUS DU HOOPP ET INTÉRÆT DU CONTRIBUABLE	• Les surplus provenant de placements à risque devraient être dévolus à ceux qui assument le risque de placement. • Les employeurs du secteur public sont des représentants du contribuable. • Les employeurs devraient, s'il y a lieu, avoir la possibilité d'interrompre leurs cotisations à l'avantage du contribuable.	• Le rapport Rowan croit que l'OHA devrait être habilitée à réduire les cotisations des employeurs ou, s'il y a lieu, permettre une interruption de leurs cotisations lorsqu'il y a un surplus. • **Le ministère de la Santé et l'OHA devraient établir si les économies résultant d'une réduction des cotisations des employeurs à la caisse du HOOPP devraient être utilisées dans le domaine de la santé pour des besoins autres que la retraite ou si ces économies devraient permettre des réductions des subventions accordées aux hôpitaux, au profit du contribuable (R. 12.1).**	• Le conseil ne croit pas que son mandat l'autorise à formuler des suggestions sur la façon dont les économies provenant d'une réduction des cotisations des employeurs à la caisse de retraite ou de toute autre source devraient être utilisées.
DROIT AUX SURPLUS DU HOOPP	• Les surplus provenant de placements à risque devraient être dévolus à ceux qui assument le risque de placement. • Les employeurs et les employés ont droit à la partie du surplus actuariel qui représente leurs cotisations payées en trop si les cotisations sont établies à partir d'hypothèses prudentes.	• **L'OHA devrait modifier le régime du HOOPP de façon que tout surplus, à la résiliation du régime, soit remboursé aux employeurs (R. 12.2).** • Une telle modification n'affecterait pas les prestations promises aux adhérents au régime conformément au régime du HOOPP.	• Le conseil n'approuve pas cette recommandation. • Si les employés ont légalement droit au surplus à la résiliation du régime, ce droit ne devrait pas leur être enlevé sans leur consentement.
ORGANISATION DE LA CAISSE DE RETRAITE DU HOOPP ET IMPLICATION DES ADHÉRENTS AU RÉGIME	• **Lorsque le dispositif de la convention de régimes à prestations déterminées n'est pas séparé de l'employeur ou du promoteur du régime (comme dans le cas de l'Hydro, du HOOPP et de la CAT), celui-ci ou les administrateurs de la caisse de retraite devraient nommer une minorité d'adhérents au régime au comité des investissements (R. 4.3).** • Étant donné que la caisse de retraite garantit les engagements de retraite, les adhérents au régime ont un intérêt dans les décisions relatives à la gestion des placements. • L'implication des adhérents aux décisions de placement améliorerait leur compréhension du régime et leur moral.	• **L'OHA devrait nommer au moins un adhérent au régime ou un représentant, qui ne soit pas de la direction, au comité de placement du HOOPP (R. 12.3).**	• Le conseil appuie la représentation des adhérents au comité de placement. La nature et l'importance de cette représentation devraient être déterminées par les parties intéressées.

RÉSUMÉ DES RECOMMANDATIONS DU RAPPORT ROWAN (Chapitre 13, CAT)

QUESTIONS CLÉS	PRINCIPES ET CONCEPTS SOUS-JACENTS	RECOMMANDATIONS ET CONCLUSIONS DU RAPPORT ROWAN	COMMENTAIRES ET RECOMMANDATIONS DU CONSEIL
ORGANISATION DE LA CAISSE DE RETRAITE DE LA CAT ET IMPLICATION DES ADHÉRENTS AU RÉGIME	• Lorsque le dispositif de la convention de régimes à prestations déterminées n'est pas séparé de l'employeur ou du promoteur du régime (comme dans le cas de l'Hydro, du HOOPP et de la CAT), celui-ci ou les administrateurs de la caisse de retraite devraient nommer une minorité d'adhérents au régime au comité des investissements (R. 4.3). • Étant donné que la caisse de retraite garantit les engagements de retraite, les adhérents au régime ont un intérêt dans les décisions relatives à la gestion des placements. • L'implication des adhérents au régime aux décisions de placement améliorerait leur compréhension du régime et leur moral.	La CAT devrait analyser l'organisation de sa caisse de retraite : • si un conseil d'administration de la caisse de retraite, distinct de celui de la CAT et responsable de la gestion de placement de la caisse de la CAT, est établi, il devrait comprendre une minorité d'adhérents au régime ou de leurs représentants; • en ce qui concerne la caisse de retraite de la CAT, si un tel conseil d'administration n'est pas établi, les adhérents au régime ou leurs représentants devraient occuper une minorité du comité consultatif de placement qui doit être mis sur pied (R. 13.1). • Le conseil d'administration de la CAT, le comité de placement et le comité consultatif de placement devraient clairement séparer leurs décisions relatives à la caisse des accidents et à la caisse de retraite de la CAT (R. 13.2).	• Le conseil appuie la représentation des adhérents au régime au comité de placement. La nature et l'importance de cette représentation devraient être déterminées par les parties intéressées. • Le conseil croit qu'il devrait y avoir une nette distinction entre les politiques de placement et les comptes des deux caisses. Il n'est peut-être pas nécessaire de nommer des gestionnaires de placement distincts.
RATIONALISATION DU PROCESSUS DE PRISE DE DÉCISIONS DU GOUVERNEMENT RELATIVEMENT À LA CAT		• On devrait améliorer le processus de prise de décisions du gouvernement ontarien en ce qui concerne les changements des niveaux de prestation de retraite de la CAT (R. 13.3).	• Le conseil est d'accord avec cette recommandation. • On pourrait formuler la même recommandation à l'égard de tous les régimes publics.

ANNEXE E

LISTE DES MÉMOIRES REÇUS
des parties intéressées

Syndicat canadien de la fonction publique (CUPE)

International Brotherhood of Electrical Workers (IBEW)

Ministère de l'Energie - accusé de réception seulment

Ministère de la Santé - accusé de réception verbal seulement

Ministère du Travail - accusé de réception verbal seulment

Association des hôpitaux de l'Ontario (OHA)

Ontario Hydro (Hydro)

Commission du régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario (Commission de l'OMERS)

Association des infermières de l'Ontario (ONA)

Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario (OPSEU)

Ontario Professional Fire Fighters Association (OPFFA)

Association de la police de l'Ontario (PAO)

The Society of Ontario Hydro Professional and Administrative Employees (la Société)

Commission des accidents du travail (CAT)

ANNEXE F

TABLEAUX RÉCAPITULATIFS DES MÉMOIRES

LA CONVENTION DE RETRAITE (Chapitre 3)

Mémoires : *syndicats et représentants des employés*	***Recommandation 3.1*** ***La convention de retraite - droit aux surplus***	
σ **CUPE et OPSEU**	**D ☛**	parce que le surplus appartient aux retraités, à ceux qui ont retardé leur mise à la retraite et aux participants; toutefois, des directives sur l'attribution des surplus de la caisse de retraite seraient plus utiles qu'une simple décision sur le droit à ces surplus
σ **IBEW**	**D ☛**	parce que le régime fonctionne bien; ne pas le changer
σ **Association des infirmières de l'Ontario**	**A ☛**	mais les surplus appartiennent aux adhérents au régime et aux retraités
σ **Ontario Professional Fire Fighter Association**	**D ☛**	parce que le régime fonctionne bien; ne pas le changer
σ **Association de la police de l'Ontario**	**D ☛**	étant donné que les employés cotisent à la caisse, ils ont droit aux surplus; le régime fonctionne bien, ne pas le changer
σ **La Société (Hydro)**	**A ☛**	mais les surplus appartiennent aux adhérents au régime, aux retraités et aux bénéficiaires
Gouvernement et représentants des employeurs		
∇ **Association des hôpitaux de l'Ontario**	**A ☛**	mais voit difficilement comment y parvenir
∇ **Ontario Hydro**	**A ☛**	mais les surplus des régimes à prestations déterminées appartiennent à l'employeur; clarifier le fait que les retraits et l'utilisation des surplus aux fins de réduire les cotisations de l'employeur sont deux questions distinctes
∇ **Commission de l'OMERS**	**A ☛**	mais la Commission de l'OMERS met en doute la sagesse de vouloir clarifier le droit aux surplus; elle apprécie toutefois le leadership du gouvernement
∇ **Commission des accidents du travail**	**A ☛**	mais les surplus appartiennent à l'employeur parce qu'il cotise à la caisse et assume tous les risques; garantit les prestations des adhérents au régime

D ☛ = *désaccord* **A ☛** = *accord*

** Les ministères des Collèges et Universités, de l'Énergie, de la Santé et du Travail ont envoyé un accusé de réception, mais n'ont pas soumis de mémoire

Mémoires : *syndicats et représentants des employés*	***Recommandation 3.2*** ***La convention de retraite - changement de la convention***	
σ **CUPE et OPSEU**		aucun commentaire
σ **IBEW**	**D** ☛	parce que le régime fonctionne bien; ne pas le changer
σ **Association des infirmières de l'Ontario**	**A** ☛	aucune précision
σ **Ont Prof. Fire Fighter Assoc.**		aucun commentaire
σ **Assoc. de la police de l'Ontario**		aucun commentaire
σ **La Société (Hydro)**	**A** ☛	aucune précision
Gouvernement et représentants des employeurs		
∇ **Association des hôpitaux de l'Ontario**	**A** ☛	mais il existe des mécanismes pour faire face à cette éventualité
∇ **Ontario Hydro**	**A** ☛	régime bien conçu et bien géré; les droits et les prestations, y compris le niveau des cotisations des employés, ont été négociés
∇ **Commission de l'OMERS**	**A** ☛	aucune précision
∇ **Commiss. des accidents du travail**		aucun commentaire

Mémoires : *syndicats et représentants des employés*	***Recommandation 3.3*** ***La convention de retraite - négociations et rémunération globale***	
σ **CUPE et OPSEU**	**D** ☛	parce que la convention doit faire partie des négociations collectives; l'analyse ne tient pas compte des risques économiques que courent les employés, c.-à-d. que les employeurs refileront aux employés le coût des déficits lors de décisions ultérieures sur la rémunération
σ **IBEW**		aucun commentaire
σ **Association des infirmières de l'Ontario**	**A** ☛	mais le régime doit être négociable; la retraite est toujours considérée par les syndicats comme partie intégrante de la rémunération globale
σ **Ont Professional Fire Fighter Assoc.**	**A** ☛	mais n'a jamais été fait à cause de politiques restrictives relativement à l'inflation
σ **Association de la police de l'Ont.**		aucun commentaire
σ **La Société (Hydro)**	**A** ☛	aucune précision
Gouvernement et représentants des employeurs		
∇ **Assoc. des hôpitaux de l'Ontario**	**A** ☛	mais difficile à mettre en application dans un environnement MEPP
∇ **Ontario Hydro**	**A** ☛	la valeur de cet avantage pour l'employé devrait être déterminée en foncton de la rente elle-même plutôt que du coût des prestations de retraite
∇ **Commission de l'OMERS**	**A** ☛	mais difficile à mettre en application dans un environnement MEPP
∇ **Commission des accidents du travail**	**A** ☛	mais attention au rapport entre le surplus ou le déficit et les cotisations des adhérents, au processus d'arbitrage, aux régimes de retraite distincts, etc.

L'ORGANISATION DES CAISSES DE RETRAITE (Chapitre 4)

Mémoires : *syndicats et représentants des employés*	***Recommandation 4.1*** ***La convention de retraite - nomination des administrateurs des caisses de retraite***
σ **CUPE et OPSEU**	**D** ☛ parce que la représentation minoritaire des employés n'est pas acceptable comme point de départ; demandent que l'organisation et la gestion des caisses de retraite fassent l'objet de négociations
σ **IBEW**	aucun commentaire
σ **Association des infirmières de l'Ontario**	**D** ☛ parce que les caisses de retraite devraient obligatoirement être administrées et les placements gérés par les deux parties
σ **Ont Prof. Fire Fighters Assoc.**	aucun commentaire
σ **Assoc. de la police de l'Ontario**	aucun commentaire
σ **La Société (Hydro)**	**A** ☛ appuie le projet de conseil consultatif de retraite
Gouvernement et représentants des employeurs	
∇ **Assoc. des hôpitaux de l'Ontario**	**A** ☛ actuellement à l'étude
∇ **Ontario Hydro**	aucun commentaire
∇ **Commission de l'OMERS**	aucun commentaire
∇ **Commiss. des accidents du travail**	aucun commentaire

Mémoires : *syndicats et représentants des employés*	***Recommandation 4.2*** ***Dispositif de la caisse séparé de l'employeur ou du promoteur du régime***
σ **CUPE et OPSEU**	**D** ☛ parce que la composition actuelle de la Commission de l'OMERS est bien équilibrée; on devrait toutefois y nommer au moins un retraité de l'OMERS
σ **IBEW**	**D** ☛ parce la Commission de l'OMERS fonctionne bien compte tenu de la représentation actuelle
σ **Assoc. des infirmières de l'Ontario**	aucun commentaire
σ **Ont Professional Fire Fighter Association**	**D** ☛ parce que la composition de la Commission de l'OMERS permet un juste équilibre entre les divers intérêts
σ **Association de la police de l'Ontario**	**D** ☛ parce la Commission de l'OMERS fait preuve d'ouverture et de responsabilité; la PAO s'objecte vigoureusement à tout changement à cet égard
σ **La Société (Hydro)**	aucun commentaire
Gouvernement et représentants des employeurs	
∇ **Assoc. des hôpitaux de l'Ontario**	aucun commentaire
∇ **Ontario Hydro**	aucun commentaire
∇ **Commission de l'OMERS**	**D** ☛ parce que la répartition actuelle des membres est adéquate
∇ **Commiss. des accidents du travail**	aucun commentaire

Mémoires : *syndicats et représentants des employés*	***Recommandation 4.3*** ***Dispositif de la caisse non séparé de l'employeur ou du promoteur du régime***
σ **CUPE et OPSEU**	**D** ☛ parce qu'ils s'opposent à la représentation minoritaire des employés au conseil d'administrations
σ **IBEW**	aucun commentaire
σ **Assoc. des infirmières de l'Ontario**	aucun commentaire
σ **Ont Professional Fire Fighter Assoc.**	aucun commentaire
σ **Association de la police de l'Ontario**	aucun commentaire
σ **La Société (Hydro)**	**A** ☛ mais demande une représentation plus que minoritaire (syndicat ou représentant des employés) au comité de placement
Gouvernement et représentants des employeurs	
∇ **Association des hôpitaux de l'Ontario**	**A** ☛ à l'étude; mais la politique de placement doit toujours se fonder sur les critères financiers valables; le placement social n'est pas acceptable
∇ **Ontario Hydro**	aucun commentaire
∇ **Commission de l'OMERS**	aucun commentaire
∇ **Commission des accidents du travail**	aucun commentaire

Mémoires : *syndicats et représentants des employés*	***Recommandation 4.4*** ***Caisse complètement séparée des activités de l'employeur et des employés***	***Recommandation 4.5*** ***Caisses non centralisées***
σ **CUPE et OPSEU**	aucun commentaire	**A** ☛ contre toute autre centralisation
σ **IBEW**	aucun commentaire	aucun commentaire
σ **Association des infirmières de l'Ontario**	aucun commentaire	aucun commentaire
σ **Ont Pro Fire Fighter Assoc.**	aucun commentaire	aucun commentaire
σ **Association de la police de l'Ontario**	aucun commentaire	aucun commentaire
σ **La Société (Hydro)**	**A** ☛ aucune précision	**A** ☛ aucune précision
Gouvernement et représentants des employeurs		
∇ **Association des hôpitaux de l'Ontario**	**A** ☛ aucune précision	**A** ☛ aucune précision
∇ **Ontario Hydro**	**D** ☛ parce que la caisse a son propre conseil et son comité de placement; les employés et l'employeur bénéficient des services de professionnels dévoués	aucune précision
∇ **Commission de l'OMERS**	aucun commentaire	**A** ☛ aucune précision
∇ **Commission des accident du travail**	aucun commentaire	**A** ☛ aucune précision

Mémoires : *syndicats et représentants des employés*	***Recommandation 4.6*** ***Regroupement des actifs***	***Recommandation 4.7*** ***Gestionnaires de placement internes ou externes***	***Recommandation 4.8*** ***Rémunération des gestionnaires de placement internes***
σ **CUPE et OPSEU**	aucun commentaire	aucun commentaire	aucun commentaire
σ **IBEW**	aucun commentaire	aucun commentaire	aucun commentaire
σ **Association des infirmières de l'Ontario**	aucun commentaire	aucun commentaire	aucun commentaire
σ **Ontario Professional Fire Fighters Association**	aucun commentaire	aucun commentaire	aucun commentaire
σ **Association de la police de l'Ontario**	aucun commentaire	aucun commentaire	aucun commentaire
σ **La Société (Hydro)**	**A** ☞ aucune précision	**A** ☞ aucune précision	**A** ☞ aucune précision
Gouvernement et représentants des employeurs			
∇ **Association des hôpitaux de l'Ontario**	**A** ☞ Aun tel regroupement n'est souhaitable et efficace qu'à condition d'avoir des politiques et des objectifs communs de placement	**A** ☞ aucune précision	**A** ☞ aucune précision
∇ **Ontario Hydro**	aucun commentaire	aucun commentaire	aucun commentaire
∇ **Commission de l'OMERS**	aucun commentaire	aucun commentaire	aucun commentaire
∇ **Commission des accident travail**	aucun commentaire	aucun commentaire	aucun commentaire

LA POLITIQUE DE PLACEMENT (Chapitre 5)

Mémoires : *syndicats et représentants des employés*	***Recommandation 5.1*** ***Responsabilité des administrateurs des caisses de retraite***	***Recommandation 5.2*** ***Divulgation de tous les renseignements concernant la caisse***	***Recommandation 5.3*** ***N'investir que dans les placements sur le marché***
σ **CUPE et OPSEU**	aucun commentaire	aucun commentaire	aucun commentaire
σ **IBEW**	aucun commentaire	aucun commentaire	aucun commentaire
σ **Association des infirmières de l'Ontario**	aucun commentaire	**A** ☛ disponibles et accessibles aux participants et à leurs syndicats ou représentants en tout temps	aucun commentaire
σ **Ont Pro Fire Fighter Assoc.**	**A** ☛ aucune précision	**A** ☛ aucune précision	**A** ☛ aucune précision
σ **Association de la police l'Ontario**	aucun commentaire	aucun commentaire	**A** ☛ aucune centralisation, mais selon les règles applicables aux caisses de retraite du secteur privé
σ **La Société (Hydro)**	**A** ☛ aucune précision	**A** ☛ aucune précision	**A** ☛ aucune précision
Gouvernement et représentants des employeurs			
∇ **Association des hôpitaux de l'Ontario**	**A** ☛ l'énoncé des politiques et objectifs de placement (Loi sur les régimes de retraite) s'avérera utile à cet égard	**A** ☛ aucune précision	**A** ☛ aucune précision
∇ **Ontario Hydro**	aucun commentaire	aucun commentaire	aucun commentaire
∇ **Commission de l'OMERS**	aucun commentaire	aucun commentaire	**A** ☛ aucune précision
∇ **Comm. des acc. du travail**	aucun commentaire	aucun commentaire	aucun commentaire

Mémoires : *syndicats et représentants des employés*	***Recommandation 5.5*** ***Placements à l'incitation du gouvernement***	***Recommandation 5.6*** ***Augmentation de la limite imposée sur les valeurs étrangères***
σ **CUPE et OPSEU**	**D** ☛ parce que le gouvernementa le droit d'impose des conditions à tous les régimes de retraite pour les obliger à poursuivre certains objectifs sociaux	**D** ☛ parce que les cotisations et les revenus des caisses de retraite jouissent d'importants avantages fiscaux; le gouvernement devrait favoriser la croissance de l'économie nationale
σ **IBEW**	aucun commentaire	aucun commentaire
σ **Assoc. des infirmières de l'On**	aucun commentaire	aucun commentaire
σ **Ont Pro Fire Fighter Assoc.**	**A** ☛ aucune précision	**A** ☛ aucune précision
σ **Assoc. de la police de l'Ont.**	aucun commentaire	aucun commentaire
σ **La Société (Hydro)**	**A** ☛ aucune précision	**A** ☛ aucune précision
Gouvernement et représentants des employeurs		
∇ **Association des hôpitaux de l'Ontario**	**A** ☛ aucune précision	**A** ☛ la diversification des actifs des caisses de retraite sur le marché int'l est une stratégie prudente de placement
∇ **Ontario Hydro**	aucun commentaire	aucun commentaire
∇ **Commission de l'OMERS**	aucun commentaire	aucun commentaire
∇ **Commission des accident du travail**	**A** ☛ mais devrait accorder aux administrateurs des caisses de retraite un pouvoir de décision sur le placement social ou autre	aucun commentaire

LE RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX DE L'ONTARIO (OMERS)

Mémoires: *syndicats et représentants des employés*	*Recommandation 10.1* ***Modification de la convention de retraite officielle pour la rendre conforme aux pratiques***	*Recommandation 10.2* ***Modification des pratiques pour les rendre conformes à la convention de retraite***
σ **CUPE et OPSEU**	D ☛ le régime fonctionne bien, ne pas le changer; ne tient pas compte du risque qu'assument déjà les employés ~ Tient déjà compte de l'intérêt du contribuable; aller plus loin pourrait affecter les négociations ~	
σ **IBEW**	D ☛ le régime fonctionne bien; ne pas le changer	D ☛ Quelles améliorations pourra-t-on y apporter dans l'avenir si les surplus sont remis au contribuable?
σ **Ontario Professional Fire Fighters Assoc.**	D ☛ le régime fonctionne bien; ne pas le changer ~ Tient déjà compte de l'intérêt du contribuable ~	D ☛ s'oppose à toute modification régressive du régime
σ **Association de la police de l'Ontario**	D ☛ le régime fonctionne bien; ne pas le changer sous peine de porter atteinte aux bonnes relations entre employés et employeurs ~ Tient déjà compte de l'intérêt du contribuable ~	
Gouvernement et représentants des employeurs		
∇ **Commission de l'OMERS**	D ☛ le régime fonctionne bien, ne pas le changer; toute attribution des surplus devrait se faire sous forme de partage ~ Tient déjà compte de l'intérêt du contribuable ~	

LE RÉGIME DE RETRAITE DES CAAT

Mémoires: *syndicats et représentants des employés*	*Rec. 10.3* ***Clarifier les rôles et les responsabilités***	*Rec. 10.4* ***Changement de rapport contractuel avec l'OMERS***	*Rec. 10.5* ***Loi sur le régime des employés municipaux de l'Ontario - obligatoire***	*Rec. 10.6* ***Loi sur le régime des employés municipaux de l'Ontario - facultative***
σ **OPSEU**	A ☛ nous croyons que cela est nécessaire	A ☛ une analysee approfondi des	D ☛ le choix de l'administrateu du coûts est justifiée revenir aux parties intéressées	A ☛ l'administrateur du régime devrait régime devrait services compétitifs de qualité
Gouvernement et représentants des employeurs				
∇ **Commission de l'OMERS**	~ Aucune prise de position, mais demande au gouvernement d'établir des directives le plus tôt possible (systèmes, placement, planification) ~			

CAISSE DE RETRAITE DE L'ONTARIO HYDRO (Hydro)

Mémoires: *syndicats et représentants des employés*	*Recommandation 11.1* ***Évaluation de l'organisation de la caisse de retraite***	*Recommandation 11.2* ***Régie par la Loi sur les régimes de retraite***	*Recommandation 11.3* ***Annulation de l'approbation gouvernementale***
σ **CUPE**	**A** ☛ demande une plus que représentation minoritaire	**A** ☛ aucune précision	**A** ☛ désire avoir la possibilité de de tout négocier pour l'ensemble des participants des participants avant d'annuler l'obligation d'obtenir l'opprobation du gouvernement
σ **La Société**	**A** ☛ demande une représent ation plus que minoritaire au comité de placement	**A** ☛ aucune précision	**A** ☛ aucune précision
Gouvernement et représentants des employeurs			
∇ **Ontario Hydro**	**D** ☛ inutile de nommer un participant au comité des politiques de placement; créera un comité consultatif sur les retraites	**A** ☛ peut amener la création de régimes de retraite distincts	**A** ☛ aucune précision

LE RÉGIME DE RETRAITE DES HÖPITAUX DE L'ONTARIO (HOOPP)

Mémoires: *syndicats et représentants des employés*	*Recommandation 12.1* ***Économies utilisées à d'autres fins***	*Recommandation 12.2* ***Surplus remis aux employeurs à la résiliation du régime***	*Recommandation 12.3* ***Nomination d'un adhérent au régime au comité de placement***
σ **CUPE et OPSEU**	**D** ☛ surplus aux employés et maintien d'une réserve	**D** ☛ doute que les employeurs aient la capacité légale de modifier le régime unilatéralement pour s'approprier les surplus	**D** ☛ les adhérents au régime n'ont actuellement aucune voix au chapitre au conseil de l'HOOPP
σ **ONA**	**D** ☛ les surplus appartiennent aux employés	**D** ☛ les surplus appartiennent aux employés; les retraités y ont aussi droit	**A** ☛ demande au moins la représentation paritaire sur le plan l'administration et de la gestion de placement
	~ Tient déjà compte de l'intérêt du contribuable (réduit les pressions sur les programmes sociaux) ~		
Gouvernement et représentants des employeurs			
∇ **OHA**	**A** ☛ l'OHA désire réinvestir toutes les économies dans le régime ;en a discussions discuté avec le ministère	**A** ☛ mais n'est pas certaine de la façon de procéder (demande des directives gouvernementales concernant les surplus et la Loi sur les régimes de retraite)	**A** ☛ actuellement à l'étude

LA COMMISSION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL (CAT)

Mémoires: *syndicats et représentants des employés*	*Recommandation 13.1* ***Analyser l'organisation de la caisse de retraite***	*Recommandation 13.2* ***Séparer les décisions relatives à la caisse des accidents et à la caisse de retraite de la CAT***	*Recommandation 13.3* ***Améliorer le processus de prise de décisions du gouvernement***
σ **CUPE**	**A** ☛ demande une représentation plus que minoritaire	Aucun commentaire	**D** ☛ veut négocier avant d'annuler l'obligation d'obtenir l'approbation du gouvernement
Gouvernement et représentants des employeurs			
∇ **Commission des accidents du travail**	**A** ☛ on devrait créer une commission distincte; représentation minoritaire des employés	**A** ☛ aucune précision	**A** ☛ aucune précision